PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

TWENTY-FOURTH ANNUAL REPORT

1990-91

92-03089/

©Minister of Supply and Services Canada 1991
Cat. No. SR1-1991
ISBN 0-662-55479-5

CHAIRPERSON

Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

L.M. Tenace

DEPUTY CHAIRMEN

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS

T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

T. O. Lowden

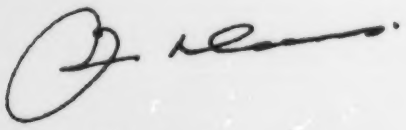
R. C. Young

The Right Honourable Joe Clark, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for
Canada and Minister Responsible for
Constitutional Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Fourth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1990 to 31 March 1991, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1991

Chairperson: Ian Deans — *Vice-Chairman: L.M. Tenace*

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	N. Bernstein
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Executive Director: J.T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
Personnel	3
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	8
Choice of Dispute Resolution Process	9
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	10
Proceedings under Section 21 of the Act	12
Requests for Review of Board Decisions	12
Applications for Extension of Time	13
Complaints under Section 23 of the Act	13
Application for Consent to Prosecute under Section 104 of the Act	14
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	15
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	19
E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	21
Conciliation	21

PAGE

Conciliation Boards 21
Mediation 22
Special Appointments 22
Examinations 22

F. BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS 25

G. ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 29

Questions of Status and Jurisdiction 29
Questions of Procedure and Evidence 31
Disciplinary Action 32
Interpretation and Application of Agreements 33
Reference under Section 99 of the Act 35

H. ARBITRAL AWARDS 37

I. TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS 39

General 39
Issues within the Scope of Bargaining 40
Issues not within the Scope of Bargaining 41

J. COURT DECISIONS OF INTEREST 43

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 47

Proceedings under Section 129 47
Proceedings under Section 133 48

PAGE

L. PAY RESEARCH BUREAU 49

Introduction 49
Consultation with the Parties to Bargaining 49
Program for the Parties to Bargaining 51
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes 52
Public Service Information and Compensation Information Services 53
The Compensation Community 53

APPENDIX (TABLES) 55

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most significant development during the year was in the area of collective bargaining. In this round of negotiations, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada themselves developed a process to expedite the difficult and lengthy issue of safety and security designations. The arrangement (described more fully in B-20) depended on the complete cooperation of both sides and was in fact successfully implemented.

A-2 In the area of arbitration, a new procedure was introduced in the last half of the year with a view to providing the parties with greater input in the selection of persons representative of their interests in any particular arbitration case and to contain delays within reasonable limits. The new system, described under Arbitration Proceedings, affects both the employees under this Act and those under the parliamentary legislation.

A-3 Of note, as well, was a Conference on Staff Relations in the Federal Public Service organized by the Board in May 1990. The program covered current issues affecting the Board and the employers and bargaining agents under its jurisdiction as well as alternative methods of improving relations and resolving disputes that arise between rounds of collective bargaining. In view of the positive response of the participants to this initiative, it is anticipated that other conferences and workshops will be organized to deal with subjects of mutual interest.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition it

is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the most cases are grievances referred to adjudication that concern the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-6 The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-7 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, primarily conducts research and carries out surveys on the rates of pay, benefits and conditions of employment of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Act. The Bureau also engages in similar activities for groups excluded from that system. In planning its survey programs, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body made up of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-8 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-9 At 31 March 1991, some 209,467 employees in 160 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 82 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 3,000 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,000.

A-10 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 76 units representing some 162,919 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 25,415 employees. The remaining 47 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-11 In November 1990, Louis M. Tenace was appointed Vice-Chairman of the Board to replace Jean-Maurice Cantin, Q.C., who had retired earlier in the year. A graduate of the University of Ottawa and Queen's University, Mr. Tenace was from 1961 to 1970 Head of the History Department with the Stormont, Dundas and Glengarry County Board of Education and also held various positions with the Cornwall Branch of the Franco-Ontarian Secondary School Teachers' Federation, including those of president and chief negotiator. Between 1970 and 1978 he worked in personnel and labour relations with the Treasury Board Secretariat, the Department of Transport, the Department of National Defence, and the Department of Industry, Trade and Commerce. From 1978 to 1984 he held the position of Superintendent of Personnel with the Ottawa Board of Education. In 1985, Mr. Tenace was appointed Deputy Secretary of the Staff Relations Branch at the Treasury Board Secretariat, the position he held prior to his appointment at the Public Service Staff Relations Board.

A-12 Thomas W. Brown, a full-time member of the Board, was re-appointed for a five-year term. There were no other changes in full-time or part-time membership during the year.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Four applications for certification were filed during the year and a case decided in the previous year was referred back to the Board by the Federal Court of Appeal. In this case, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) had requested certification as bargaining agent for a unit of on-air broadcasting employees of the Canadian Forces Network of the Department of National Defence in Europe. In its previous decision, the Board had found that since the individuals were working exclusively in Europe, the Act did not apply to them. The Federal Court referred the matter back to the Board "for redetermination on the basis that the exclusion in paragraph (b) [of section 2 of the Act] can only apply to persons hired outside Canada to perform work outside Canada." After a hearing this year, the Board found that there had been seven employees in the unit at the time the application was filed. The Board directed the employer to post notices of the application to employees. A further decision was pending at year end.

B-2 In one of the applications submitted during the year, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT), a newly formed organization, sought to displace the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East as the bargaining agent for all employees of the employer, other than chargehands, in the ship repair group in the operational category on the east coast. As this was the first time the applicant had appeared before the Board, it was required to establish its status as an employee organization within the meaning set out in the Act. Following a hearing, the Board found that there were numerous defects in the constitution of the applicant. Even though each defect alone, or even several combined, might not have

defeated an application for certification, the defects taken together did so. Accordingly, the application was dismissed.

B-3 The Canadian Union of Professional and Technical Employees filed an application on behalf of members in the social sciences support group employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. These employees, formerly represented by the applicant, had been reclassified into a category where no bargaining agent was certified. After the application had been processed in accordance with the PSSRB Regulations and Rules of Procedure, the Board certified the applicant as bargaining agent for the employees concerned.

B-4 The two remaining applications received were in process at year end. One, submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada, sought to displace the Public Service Alliance as the bargaining agent representing the professional engineers employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The other application was filed by the Canadian Military Colleges Faculty Association. It sought bargaining rights for university teachers employed at the military colleges, who had not previously been represented by a union.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-5 The Board had before it this year three applications for revocation of certification. One, submitted by the employer, the Communications Security Establishment, affected employees in the administrative support category who had been reclassified to another occupational group. Some of the affected employees in the group operated a variety of teletype and associated equipment in dealing with messages, and performed related clerical processes; they were supervised in their tasks by other affected employees in the group. The bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, did not contest the application, as there were no longer any employees in the bargaining unit. Accordingly, the Board revoked the certification in question.

B-6 One application was filed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, and concerned a unit of its employees in the operational category at the Canadian Forces Base Mont-Apica, Quebec, for whom the Public Service Alliance of Canada had been certified as the bargaining agent. The employer explained that the station had been closed and there were no longer any employees in the

unit. The bargaining agent did not contest the application. Accordingly, the Board revoked the Alliance's certification.

B-7 The remaining application was submitted by a member of the operational category bargaining unit employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at Canadian Forces Base Comox, B.C. The application was dismissed, since the Board found that it was not satisfied, on the evidence, that a majority of the employees in the unit no longer wished to be represented by the bargaining agent.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-8 Under section 34 of the Act, an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. The Board had three such applications before it this year, one of which was filed during the year and was scheduled to be heard in the next year. Two cases had been carried over from the previous year.

B-9 In one of the cases carried into the year, the Professional Institute of the Public Service of Canada asked the Board to determine whether certain employees of the Department of External Affairs were or were not included in the commerce bargaining unit for which the Institute was the certified bargaining agent. These employees had been reclassified by the employer and transferred to the foreign service group bargaining unit represented by the Professional Association of Foreign Service Officers. Accordingly, the employer had remitted the dues checked off from these employees to PAFSO, pursuant to a collective agreement between PAFSO and Treasury Board. At the hearing, the representative of the Professional Institute stated that he was not calling any witnesses and that he would introduce only written documentary evidence. The Board found that the Institute had the burden of supplying proof and it had failed to do so. In the absence of evidence as to the duties performed by the employees, the Board dismissed the application.

B-10 In the other case carried over, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that the Alliance should continue to represent certain employees who had been reclassified into the printing operations bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada. Early in the hearing, which took place over nine days, representatives

of both the employer and the Council discontinued their active participation in the proceedings. The Board found that the employees concerned continued to share a community of interest with other employees in the bargaining units represented by the Alliance, which could therefore continue to represent them.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-11 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-12 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 826 such lists, affecting 55 bargaining units, while the separate employers filed 16 lists, affecting eight bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion.

B-13 Four reports were prepared this year after examiners had inquired into the duties and responsibilities of five persons. One of the four cases was heard by the Board and a decision was pending at year end. Proceedings in the three remaining cases were terminated without hearing after the bargaining agent had withdrawn objections or the employer had withdrawn proposals.

B-14 Three cases were brought forward from the previous year. In one case the bargaining agent withdrew its objection to the proposed exclusion. Decisions were issued in the other two cases. One of the decisions concerned employees in the programme administration group who were chiefs of passenger operations at the Pearson International Airport. The Board decided that these employees held positions that are primarily of a technical nature. The evidence on the degree of their participation in a "management team" was

inconclusive and the Board was not satisfied that a conflict of interest existed. In the other case, the Board decided that a nurse should be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity because she was employed in a position confidential to a person excluded under paragraph c(ii) of the definition in section 2 of the Act.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-15 Before negotiations can begin on behalf of any bargaining unit, the certified bargaining agent must inform the Board which of the two processes it has selected for the resolution of bargaining disputes. The process is recorded by the Board and remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless it is altered prior to a new round of negotiations. Table 6 shows the 80 bargaining units that at year end had specified the conciliation board route with the strike option and Table 7 shows the 79 that had specified arbitration. The following table shows the alterations recorded during the year at the requests of the Professional Institute of the Public Service of Canada and of the Public Service Alliance of Canada for 11 bargaining units.

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified* From	To
PIPSC	TB	Commerce	A	C
PIPSC	TB	Meteorology	A	C
PIPSC	TB	Psychology	C	A
PIPSC	NRC	Library Science Group	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB St-Jean	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Montreal	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Gagetown	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Toronto	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Toronto	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Bagotville	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Bagotville	C	A

* A: Arbitration
C: Conciliation board

B-16 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may request the Board, pursuant to subsection 37(2) of the Act, to ask the employer for a statement of the employees in a bargaining unit whom it considers to be designated within the meaning of section 78 of the Act. This statement is not subject to challenge. No such request was received during the year.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-17 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties to collective bargaining have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If there is an objection by the bargaining agent, the Board makes the determination.

B-18 During the year under review, the Board had before it 29 statements for the designation of employees in 31 bargaining units, one statement being carried over from the previous year. At year end, the Board had issued notices to designated employees in the following 16 groups for whom the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent:

—Computer Systems Administration
—Physical Sciences
—Defence Scientific Service
—Pharmacy
—Forestry
—Dentistry
—Scientific Regulation
—Home Economics
—Occupational and Physical Therapy
—Social Work
—Veterinary Science
—Scientific Research
—Biological Sciences
—Agriculture
—Nursing
—Meteorology

Three other such proceedings were terminated after collective agreements were signed by the parties.

B-19 Ten proceedings were still outstanding at year end:

- the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East with respect to employees in ship repair (East);

- the Professional Institute of the Public Service of Canada with respect to employees in engineering and land survey;

- the Canadian Air Traffic Control Association with respect to employees in air traffic control; and

- the Public Service Alliance of Canada with respect to designated employees in printing operations (supervisory); photography; drafting and illustration; primary products inspection; office equipment; heating, power and stationary plant operation (supervisory and non-supervisory); and general labour and trades (supervisory and non-supervisory).

B-20 In this round of negotiations, the Public Service Alliance of Canada and Treasury Board themselves set up a process to determine the difficult and time-consuming issue of designated employees. In brief, they agreed on a timetable for agreeing on the number of employees to be designated in over 30 bargaining units comprising some 150,000 employees. In the event of an impasse they further agreed to establish review panels that would resolve the outstanding issues. This arrangement, which depended upon the complete cooperation and agreement of the parties, was successful. In only one instance did a review panel have to be established by the parties, who agreed to be bound by its decision.

B-21 To conform to the legislation, the Public Service Alliance of Canada gave Treasury Board timely notice to bargain for each of the bargaining units concerned. A decision of the Board then set out that the employees had been designated, not by determination of the Board, but by agreement of the parties. The Board directed the employer to file a list of names and addresses within a specified period. This was the position at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-22 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of noncompliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are basic to the purposes of the Act, but for which the Act provides no specific remedial procedure. Ten such cases were carried into the year. Of these, six were withdrawn, and three were dismissed following hearings. The remaining case was in abeyance at year end, pending a judgment of the Supreme Court.

B-23 Of the 12 cases received this year, two were resolved by the parties and three others withdrawn. In one other case the relief sought was granted by the employer and the proceeding terminated. Two decisions were issued following hearings. Four cases were in process at year end. Cases heard and dismissed by the Board concerned:

— an application for the establishment of a new occupational category referred to as "linguistic transfer" affecting employees in the translation bargaining unit;

— the starting date for the implementation period of a collective agreement made pursuant to the Government Services Resumption Act;

— alleged changes in working conditions made by the employer after notice to bargain had been given. These were changes in the working hours of certain instructors at Transport Canada's Training Institute at Cornwall and their designation as "non-operating" employees;

— charges for parking which had not been required previously.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-24 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. A case carried into the year was in abeyance, pending a proceeding before the Supreme Court of Canada. In one case, received late in the year, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) requested the Board to review its earlier dismissal of CATT's application for certification to represent

employees in the ship repair bargaining unit on the east coast (see paragraph B-2, above). The request for review was pending at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-25 Four applications for extensions of time were carried over into the year. Two of these cases were withdrawn and one other was in abeyance, pending the outcome of court proceedings in another matter. The remaining case, requesting an extension of time to present a grievance, was granted.

B-26 Eight applications were received during the year. Five were for extensions of time to present grievances; one of these was withdrawn, two were granted and two were scheduled for hearing. Two other applications requested extensions of time to refer grievances to adjudication; one was granted, the other was scheduled for hearing. Late in the year, the employer filed an application to extend the time to reply to some 450 classification grievances. The case was being processed at year end.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-27 Section 23 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. There were 16 complaints carried over from the previous year and 28 received this year.

B-28 Of the 16 cases brought forward, three were withdrawn or settled before or at hearings. Decisions were issued in 11 cases and the remaining two were in abeyance, pending another proceeding in the Federal Court of Appeal. Of the 28 complaints received this year, nine were withdrawn or settled at or before hearings and decisions issued in four cases. At year end, 12 cases were scheduled for hearing, two others were in process and one case was held pending confirmation of a settlement.

B-29 Complaints heard and dismissed by the Board included:

— alleged discrimination by the employer because of an employee's involvement in union activities;

— allegations by the bargaining agent that certain persons had consented to enter or had entered into negotiations with someone other than a representative of the bargaining agent with respect to disciplinary grievances of bargaining unit members;

— alleged lack of fair representation by the bargaining agent;

— failure to implement an adjudicator's decision.

One other complaint was dismissed at the hearing when the representative of the complainant refused to proceed without a court reporter and transcription of the hearing.

B-30 Two complaints heard and upheld, or partly upheld, by Board decisions related to failure of the employer to reply to grievances within the time limits.

APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE UNDER SECTION 104 OF THE ACT

B-31 An application by a bargaining agent for a declaration that a strike was or would be lawful was withdrawn before the scheduled hearing took place.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1986 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 1,296 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also, in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 415 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 14 grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 The number of grievances referred to adjudication continued to increase significantly. During this year 1,725 cases were received, nearly 60% more than in the previous year, when a higher number had been received than in any of the seven previous years. The increase this year was mainly the result of large groups of individual grievances concerning identical issues, such as statement of duties, denial of sick leave coupled with half-day suspensions, alleged strike actions, direct deposit of pay cheques into banks, overtime and job security, and professional registration fees. Table 9 shows the numbe of cases brought forward and received from 1986 to 1991.

C-7 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. It is, however, often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Jasper
British Columbia:	Abbotsford; Chilliwack; Nelson; Prince George; Prince Rupert; Vancouver; Victoria; Williams Lake
Manitoba:	Brandon; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville; Wabush
Nova Scotia:	Amherst; Halifax; Sydney

Ontario:	Barrie; Brampton; Cornwall; Kingston; London; Pembroke; Pt. Colbourne; Sarnia; Toronto; Windsor
Quebec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Granby; Laval; Mirabel; Montreal; Quebec; St. Jean-sur-Richelieu; Sept-Îles; Sherbrooke; Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Swift Current

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between the parties in their negotiations for a collective agreement. One option is the referral of the outstanding issues to a conciliation board, with the right to strike. The other option is referral to binding arbitration. The choice must be made before notice to bargain is given. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 79 bargaining units covering 18,000 employees.

D-2 To provide a more efficient and effective arbitration system, and after considering representations by various employers and bargaining agents, the parties were advised early in the year that a new streamlined procedure was being introduced. It was designed to keep delay in the process to a reasonable limit and to provide the parties with a greater input in the selection of the persons representing their interests in arbitration proceedings. The procedure operates as follows.

D-3 Within five days of receipt of a request for arbitration, the parties are advised of the dates fixed for the hearing. This date will normally be about eight weeks after receipt of the request. Each party then has 10 days in which to inform the Board of the person on the relevant panel whom it wishes to represent its interests. The Board then usually selects that person, who thereupon becomes a member of the Board for the period of the arbitration proceeding. The Act provides that the presiding member of an arbitration division is the member of the Board assigned to that division rather than a member selected from the two panels established under the legislation.

D-4 Four requests for arbitration were filed during the year and one was carried over from the previous year (see Table 10). Three awards were issued. Two were in response to requests of the Professional Institute of the Public Service of Canada for Treasury Board employees in the meteorology and chemistry bargaining units. One was in response to a request filed by the Public Service Alliance of

Canada on behalf of education group employees of the Treasury Board. In two other cases, the Alliance acted on behalf of the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at the National Defence Medical Centre in Ottawa, and for employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence, in the administrative and foreign service category. Hearings for these cases were cancelled during the year, following tentative settlements that were subsequently ratified by the employees.

E

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 22 sets of negotiations, 14 on the arbitration route and eight on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the year under review. Eighteen of these negotiations involved separate employers.

CONCILIATION

E-2 Table 11 shows 14 requests for the appointment of a conciliator; eight involved separate employers and six involved the Treasury Board. Twelve appointments were made, five of Board staff members. Full, partial or pre-conciliation settlement was reached by the parties in 13 cases.

CONCILIATION BOARDS

E-3 Three reports were issued by conciliation boards established during the fiscal year. Two reports, dealing with the disputes involving the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board and involving the auditing and computer systems group and the administration group, did not lead to settlement. These disputes remained unresolved at the end of the fiscal year. A report dealing with a dispute involving the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council and Treasury Board and concerning the ship repair group on the west coast helped the parties in concluding an agreement.

E-4 Settlement was reached with the assistance of a conciliation board in a dispute between the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board and involving the patent examiners group.

E-5 Of the 19 reports carried over into next year, 18 were in respect of the bargaining units involved in coalition bargaining between the

Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board. The other report involved a dispute between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board and affected the physical sciences group. Conciliation boards were established in all of these disputes, but, the conciliation process had not been completed by the end of the fiscal year.

MEDIATION

E-6 No appointments of mediators were made during the fiscal year.

SPECIAL APPOINTMENTS

E-7 In 1989, a conciliation board was established pursuant to special legislation passed to solve disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the ships crews and hospital services group. The conciliation board reported in April 1990.

E-8 The office of mediation services was more active during the year in facilitating agreement between the parties in complaints and grievances brought to adjudication under the Act. Mediation officers were involved with the parties on 25 occasions in efforts to settle complaints and grievances in over 200 individual grievances.

EXAMINATIONS

E-9 When an employer requests managerial or confidential exclusions to which the bargaining agent objects, a mediation officer is appointed as examiner. Examiners explore the possibility of agreement with the parties and in the absence of such agreement conduct an examination into the duties of the employees in question. The Board makes a determination based on the examiner's report and submissions from the parties. In this year, examiners were appointed in 12 cases, in ten of which the parties reached agreements during the examination phase. The Board made a determination in the remaining two cases.

E-10 New procedures successfully reduced the backlog of outstanding cases from over 70 at the beginning of the year to less than 30 at its close. Meanwhile, new cases were processed

expeditiously so that none were outstanding at the close of the fiscal year.

E-11 The parties are to be commended again this year for settling 59 cases with the assistance of the office of mediation.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the year, the Board dealt with two certification applications of note. In one of these, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) requested the displacement of the existing bargaining agent for certain employees in the ship repair group. The existing bargaining agent maintained that CATT did not fall within the definition of "employee organization" because of certain deficiencies in its constitution. Because of these deficiencies, the Board found that members of CATT had no control or say in the bargaining of terms and conditions of employment or their preservation through grievances and complaints. Though one of the deficiencies, or even several combined, might not have been fatal to an application for certification, taken together, they were (*Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) and Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East,* Board file 146-2-292). An application by CATT to the Federal Court of Appeal to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-191-71).

F-2 A second application for certification concerned a second hearing of *ACTRA and Treasury Board, Department of National Defence* (Board Files 146-2-291 and 161-2-547), in which the applicant sought certification for air broadcasting personnel of the armed forces in Europe. The Board had initially determined that it was without jurisdiction to entertain the application as the personnel were "locally engaged" outside Canada and accordingly did not fall within the Act's definition of employees (see Twenty-Third Annual Report, paragraph F-6).

F-3 On judicial review (see paragraph J-3), the Federal Court of Appeal referred the matter back to the Board "for redetermination on the basis that the exclusion in [the definition] ...can only apply to persons hired outside Canada." On rehearing, the employer argued that the Board was without jurisdiction to determine who were or

were not employees and that the personnel were, in any event, "locally engaged outside Canada."

F-4 The Board found that it must be determined who were employees under the Act before it could be determined if any exclusion applied. It found that at least some of the proposed members of the bargaining unit were not locally engaged outside Canada and thus were not excluded *(Alliance of Canadian Cinema Television and Radio Artists (ACTRA) and Treasury Board (Department of National Defence)* Board Files 146-2-291 and 161-2-547). The employer has filed an application to review this decision with the Federal Court (Court File A-102-91).

F-5 Three noteworthy applications were heard under section 21 of the Act, which is relied on in considering allegations of non-compliance with other sections where the Act prescribes no specific remedy. In one matter, the bargaining agent alleged that the employer had altered a term or condition of employment after notice to bargain had been given, contrary to section 52 of the Act. The complaint arose from the implementation of a four-year-old parking policy that ended an era of free parking for the employees. The Board, in dismissing the complaint, found that the policy itself, rather than its manner of implementation, was the term or condition of employment, and therefore dismissed the application (*The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board,* Board File 148-2-185).

F-6 In *Canadian Union of Professional and Technical Employees and Treasury Board and Public Service Alliance of Canada* (Board File 148-2-171), the applicant requested the establishment of a new occupational category to permit the severance of the translation group from the administrative and foreign service category. The applicant maintained that because of its situation in the latter category its members lagged behind those in other "quasi-professional" groups in their collectively bargained benefits. The Board found no evidence to support the applicant's contention and agreed with the intervener that the establishment of a new occupational category is not the appropriate response to failure at the bargaining table.

F-7 A third application under section 21 dealt with the effective date of a binding conciliation board report made under the Government Services Resumption Act S.C. 1989, c. 24. A collective agreement, based upon the terms and conditions voluntarily agreed to by the parties and those in the binding conciliation board report, was

formally executed some 40 days after the conciliation board report had been issued. The bargaining agent contended that the report constituted a collective agreement and thus its provisions, notably its pay provisions, should have been implemented within 90 days of the issuance of the report, in accordance with paragraph 57(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act.

F-8 The Board concluded that it was clear that the conciliation board had envisaged the formal execution of a collective agreement following the issuance of its report on 20 April 1990. The Board also concluded that the parties had intended to consider the document executed some 40 days after the issuance of the conciliation board report to be the legally binding collective agreement. Thus, it was the act of entering into a collective agreement at the later date that triggered the operation of paragraph 57(1)(b), which requires implementation of the agreement within 90 days (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Board File 148-2-182).

F-9 A final matter of interest concerned the Board's policy regarding the transcribing of proceedings before it. The complainant had requested the use of a court stenographer, arguing that his representative was not a lawyer and would thus have difficulty in taking notes while presenting the case. The Board reiterated its policy that no court reporter or recording device would be permitted at the hearing, in the absence of compelling reasons. The Board's position is that an informal atmosphere, without microphones and recording devices, with their potential to intimidate and delay, is the most conducive to finding solutions to labour relations problems. The Board concluded that the reasons put forward by the applicant did not constitute compelling reasons for the Board to depart from its practice (*H. Bannister and J. Nolan*, Board File 161-2-574).

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 In *Coles et al.* (Board Files 166-2-19395 and 19404), the grievors were casual workers employed for less than six months at a time; as such they fell within the exclusion in paragraph (g) of the definition of "employee" in section 2 of the Public Service Staff Relations Act. The grievors submitted that this statutory exclusion was discriminatory, as it violated section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Even though two of the three grievors were male, the evidence established that most casual employees in the federal Public Service are female. Furthermore, the grievors argued that the exclusion had the effect of depriving them of their right to freedom of association, contrary to paragraph 2(d) of the Charter. Therefore the grievors submitted that the adjudicator should give the statutory exclusion no force or effect, in light of section 52 of the Constitution Act, 1982. On that basis, the grievors would be employees under the Public Service Staff Relations Act and would be entitled to the benefit of the retroactive salary increase negotiated by the bargaining agent for employees in the relevant bargaining unit.

G-2 The adjudicator concluded that, on a reference of a grievance to adjudication, he had no jurisdiction to render a decision that could potentially enlarge the previously determined scope of a bargaining unit. Pursuant to the relevant provisions of the Act, the Board has exclusive jurisdiction to determine such a matter, which could have serious ramifications for all bargaining agents and bargaining units in the federal Public Service. The adjudicator expressed the opinion that the constitutional validity of the exclusion of certain casual employees from the definition of "employee" in the Act could be considered by the Board on an appropriate application brought before it with proper notice to all potentially affected parties. As the parties had agreed, however, that the grievors in this case were not employees within the meaning of the Act, the adjudicator found that they were not entitled to the benefit of the retroactive salary increase in the collective agreement and he dismissed the grievances. At year's end, an

application by the grievors to the Federal Court of Appeal to review and set aside the adjudicator's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending (Court File A-638-90).

G-3 The ramifications of the decision of the Federal Court of Appeal in *Attorney General of Canada* v. *Penner* [1989] 3 F.C. 429 are still being felt. In that decision, the Court found that, provided the decision is made in good faith, the deputy head has the authority under section 28 of the Public Service Employment Act to terminate the employment of a probationary employee because of dissatisfaction with the latter's suitability, even if that dissatisfaction has arisen from the employee's misconduct.* In *Labrèche* (Board Files 166-2-19920 and 19986) the grievor was rejected on probation after he had become ill as a result of being required to work many hours of overtime. The adjudicator concluded that the employer had violated the collective agreement in requiring the employee to work an excessive amount of overtime. Since the employer's decision to reject the grievor on probation was based on the latter's inability to meet this requirement, the adjudicator, relying on the principles enunciated by the Federal Court of Appeal in *Penner,* found that the employer had acted in bad faith; this was in reality a disciplinary discharge, which could not be justified on the evidence. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and directed the employer to re-instate the grievor with full pay and benefits retroactive to the date of his discharge.

G-4 The adjudicator in *Laird* (Board File 166-2-19981) applied the principles set out in *Penner* to a term employee who had been laid off some four weeks before the end of her last three-month term. She had been employed for successive three-month terms over a period of some two and one-half years. Looking at all the circumstances, and in particular at how the assessment of merit that had selected the grievor for lay-off had been conducted, the adjudicator concluded that the employer had acted in bad faith. The termination of the grievor's employment was in reality a discharge for disciplinary reasons, which could not be supported on the evidence. The adjudicator upheld her grievance but found that, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Dansereau* v. *National Film Board* [1979] 1 F.C. 100, the only remedy he could award her was full pay and benefits for the balance of her last term appointment.

---

* See Twenty-Third Annual Report, paragraphs J-2, G-4 and G-5.

G-5 Finally, the grievor in *Basu* (Board File 166-2-19534) sought to rely on the decision in *Penner* to establish that the employer's refusal to accept his resignation constituted disciplinary action resulting in a financial penalty, that is, the loss of severance pay and pension benefits. At the relevant time, the employer had been conducting an investigation into alleged acts of misconduct by the grievor, which culminated some two months later in his discharge. The adjudicator determined that in refusing to accept the grievor's resignation, the deputy head had not acted in bad faith or otherwise abused the discretion granted to him under section 26 of the Public Service Employment Act. Accordingly, this refusal did not constitute disciplinary action and the adjudicator had no jurisdiction to entertain this grievance. Even if the deputy head's refusal to accept the grievor's resignation had constituted disciplinary action, however, the financial loss suffered by the grievor did not result from the refusal but rather from his ultimate discharge some two months later. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal to review and set aside the adjudicator's decision, pursuant to section 28 of the Federal Court Act, was pending at year's end (Court File A-316-90).

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 In *Friedel* (Board File 166-2-20091), the grievor was required to complete a personal history form to obtain an upgraded security clearance in order to perform the duties of his new assignment. He was subsequently asked to provide information that he had not included on the personal history form. Because the grievor believed he had already provided this information, he replied with an insubordinate letter, as a result of which the employer imposed a one-day suspension. The grievor maintained that the letter could not be adduced in evidence as it formed part of the security clearance assessment process and was therefore confidential information under subsection 19(1) of the Canadian Security Intelligence Service Act; furthermore, as "personal information" it was protected from disclosure by the Privacy Act. The adjudicator admitted the letter into evidence on the ground that its content and the grievor's refusal to provide the information requested removed it from the protection of these two statutes. The adjudicator found that the grievor had a history of being flippant and disrespectful in carrying out his duties and this latest incident was a further example of his deficiencies in this regard. Accordingly, the adjudicator concluded that the penalty imposed on the grievor was reasonable in light of all the circumstances, and he dismissed the grievance.

G-7 At the start of the hearing in *Alexander* (Board Files 166-2-19609 and 19652) the grievor requested an adjournment for a period of two months to enable him to retain legal counsel. The employer's representative objected on the ground that the grievor had been given ample notice of the hearing and with due diligence could already have retained legal counsel. Furthermore, the employer had incurred considerable expense in order to appear at the hearing. Noting that the grievor had received more than two months' notice of the hearing, the adjudicator adjourned the matter for one day to enable the grievor to seek legal advice. When the hearing reconvened on the following day, the grievor did not appear. The adjudicator then adjourned the matter for ten days, to enable the grievor to give the Board the reason for his failure to appear. When the grievor failed to communicate with the Board within the ten-day period, the adjudicator dismissed the grievance.

DISCIPLINARY ACTION

G-8 Discipline should be educative and not simply punitive. In *Swinimer* (Board File 166-2-20756), the grievor was suspended for seven days for failure to report for an overtime assignment due to start a couple of hours after the completion of his day shift. Between his day shift and the scheduled start of the overtime, the grievor consumed alcohol; he failed to report for the overtime assignment and lied to his supervisor about his whereabouts. The grievor's lengthy disciplinary record involved a number of suspensions that had not been grieved. The grievor admitted that all the suspensions were the result of his excessive consumption of alcohol. The adjudicator rejected the employer's approach of progessive discipline, stating that nothing would be gained by an eventual dismissal if the grievor's problem with alcohol was not addressed. Thus the adjudicator reduced the suspension to three days, subject to conditions, one of which was that the grievor undertake a program to deal with his alcohol dependency.

G-9 In *McIsaac* (Board File 166-2-20610), the adjudicator found that the evidence did not support the grievor's contention that his failings were alcohol-related. The grievor was a customs officer who could not account for $25.34 in cash. Thereafter, the grievor had not only not attempted to rectify the situation, but had attempted to cover up his actions by implicating a junior employee. Although an investigation recovered a similar amount of money, the grievor's discharge was upheld.

G-10 Two matters of note involved the concerted job action known as "sick-out." Where such concerted job action takes place, the burden lies on an employee who grieves a penalty to prove that he or she was in fact sick during the period in question. In *Bingham et al.* (Board Files 166-2-20260 to 20263, 20265), the grievors were meat inspectors who reported sick on a day when a nation-wide "sick-out" was held. Since the grievors could not objectively prove that they were sick on the day in question, their grievances were denied.

G-11 On the other hand, in *Clark* (Board File 166-2-20252), a primary products inspector was able to prove that he had consulted a physician and had obtained and filled a prescription on a day when his colleagues were absent *en masse,* allegedly due to illness. The fact that the grievor had a significant number of unused sick leave credits helped him meet the onus upon him, since it implied that he did not abuse sick leave.

G-12 Another significant case involving discipline concerned an employee's duty to provide an explanation for alleged misconduct. In *Skibicki* (Board File 166-2-20723), the employer, alleging that the grievor had falsified inspection reports in order to obtain time off work, suspended him for three days. At the hearing before the adjudicator, the grievor provided an explanation to the satisfaction of the employer. The evidence established that the grievor had deliberately withheld the explanation during the grievance process because he was angry with his supervisor. The adjudicator dismissed the grievance, finding that the grievor had abused the grievance process and that he ought not to benefit from an explanation deliberately withheld from the employer.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-13 Family-related leave may be granted for the care and nurturing of small children. In the case of *Bourdon* (Board File 166-2-20098), a request for leave of one day per week for family-related responsibilities had been denied because the policy stipulated that leave was to be granted for a minimum of six weeks. The grievor then amended her request and asked for six weeks of leave to be followed by one day per week of leave. The adjudicator found that this request had also been properly refused since the policy did not contemplate intermittent leave, even following the minimum six-week period.

G-14 An air traffic controller required to attend an administrative inquiry into an operating irregularity is entitled to attend with a representative of his or her choice, without any loss of pay to either the employee or the representative. In *Watts* (Board File 166-2-20164), the grievor had been required to attend such an inquiry and had requested that he be represented by a particular air traffic controller, who was scheduled to work at the time of the inquiry. The employer had advised the representative that it had no objection to his appearing, as long as he made arrangements for a replacement for his shift. The adjudicator found that in imposing such a condition the employer had violated the provision of the collective agreement, which allowed the grievor to be represented by an individual of his choice without penalty. A declaration to this effect was issued.

G-15 The Board does not have jurisdiction over classification grievances; however, it has jurisdiction to inquire into whether the grievor has been provided with an up-to-date job description, as required by the collective agreement. In the case of *Taylor* (Board File 166-2-20396), the grievor cited a number of duties which she felt should have been specifically included in her written job description. On review of these duties, the adjudicator determined that they could be considered as falling within the broad outline of the existing job description. In considering how detailed job descriptions ought to be, the adjudicator found that, although the job description does not have to contain infinite detail, the employer should be sensitive to changing duties and responsibilities. If these expand so as to exceed the current job description, the employer should be prepared to provide employees with a revised statement and associated documents.

G-16 In order for an employee to receive injury on duty leave, the employer must be advised by the relevant Workers' Compensation Board that the employee has been injured at work and is thus unable to perform the duties of the job. In the case of *Haslett* (Board File 166-2-20616), the grievor sought compensation through the Manitoba Workers' Compensation Board for job-related stress. At first instance the claim was rejected on the basis that stress was not an injury that could be compensated for. The grievor then brought an appeal to the Workers' Compensation Appeals Tribunal. There, the employer argued that, among other things, the grievor's injury was self-induced, in that the stress was the result of his being disciplined for his own misconduct. The Appeals Tribunal reversed the findings, determining that the grievor was unfit to perform his duties. The grievor presented this finding to the employer and requested that he be compensated for this injury. The employer again argued that the injury was

self-induced and that this defence to the claim was specified in the collective agreement. This argument was rejected by the adjudicator, however, since it had been raised unsuccessfully by the employer before the Manitoba Board and, further, the Manitoba legislation also specifically precluded the payment of workers' compensation where the injury was self-induced. As a result, the pre-conditions for the receipt of benefits pursuant to the collective agreement had been met.

G-17 Once again the Board was faced with a number of grievances resulting from the chronic understaffing of government facilities.* In one such case two flight service specialists had been granted lieu leave. To accommodate this leave, the employer had scheduled a number of "double quick" shifts, i.e., three eight-hour shifts within 40 hours, for the two grievors and five other flight service specialists. The seven individuals involved grieved the imposition of these types of shifts as being contrary to the scheduling provisions of the collective agreement and the employer allowed the grievances. Since it could not schedule the employees as it wished, the employer rescinded its approval of the lieu leave it had granted the two grievors. These employees brought a grievance alleging that the employer had unreasonably denied the leave requests. The employer countered that it had denied the leave because of operational requirements. In allowing the grievances, the adjudicator dismissed the contention of the employer; he pointed out that it was the chronic understaffing of the facility that made it impossible for the employer to live up to the contractual obligations that leave requests should not be denied unreasonably. Employees are entitled to expect that the employer will provide staffing adequate to allow the collective agreement to function without the employees having to sacrifice some benefits in order to obtain others (*MacDonald and Kelly*, Board Files 166-2-20526 and 20527).

REFERENCE UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-18 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination; the alleged obligation must not be one that may be enforced by a grievance of an employee in the relevant bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 169-2-493), the bargaining agent alleged that the

---

* See Twenty-Third Annual Report, paragraphs G-12 and G-13.

employer had failed to meet its obligations under the collective agreement. The clause in question provided that the parties would re-negotiate rates of pay if the employer established a new classification standard for a group.

G-19 The number of classification levels in the programme administration group had been reduced from eight to six at the end of a review of classification standards that had begun in 1984. The evidence showed that the reduction in the number of classification levels mirrored reality, in that the top two classification levels had been absorbed into other existing classification levels some time ago. The employer was simply tidying up a system already in place, in keeping with its exclusive right to "determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein" set out in section 7 of the Act. Thus, the bargaining agent's reference was denied. The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal to have the Board's decision set aside pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court File A-189-91).

H

ARBITRAL AWARDS

H-1 Arbitration is one of the two methods of dispute resolution available in the event of an impasse in negotiations (see paragraph D-1). Where a bargaining agent has specified arbitration as the method of dispute resolution, the matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 69 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

> 69.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

---

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or

b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

H-2 In the year under review, the Board issued two arbitral awards. In one instance where a proposal was made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

— *A proposal that would have required the employer to appoint a teacher to an acting principal position in the absence of a principal (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Education (ED) Group,* Board File 185-2-340)

H-3 In another instance where a proposal was made by a party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter.

— *A proposal that the hours of work for a teacher shall mirror the prevailing provincial standard in the province in which the institution is situated (ibid).*

I

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Where the parties have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman, pursuant to section 76 of the Public Service Staff Relations Act, to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are certain restrictions on the matters that a conciliation board may consider. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he concludes that it does, then he will not include that matter in the terms of reference.

---

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or

b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

— *A proposal requiring the employer to ensure that, subject to the right of the deputy head to lay off pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act, an employee who normally works on the premises of another employer will not be denied regular pay and benefits because of a strike or lock-out on the other employer's premises.*

Because this proposal refers to short-term lay-offs and not to situations involving a permanent severance of the employment relationship, it does not fall within the prohibitions in the Act. Accordingly, it was included in the terms of reference (*Computer Systems Administration Group Terms of Reference*, Board File 190-2-212).

— *A proposal requiring the employer in a situation where technological change is being introduced to train staff on the new technology and to make reasonable effort to provide the necessary training during the employee's working hours and at no cost to the employee.*

The only objection raised by the employer to the referral of this proposal to the conciliation board was that it violated section 7 of the Act. The Chairperson confirmed his earlier determination* that section 7 does not constitute a bar to the referral of a matter to the conciliation board and included the proposal in the terms of reference *(ibid)*.

— *A proposal specifying that technological change will not be used as justification for contracting out work normally performed by in-house staff.*

— *A proposal requiring the employer to endeavour to show consistency between contract rates and employees' salary levels.*

---

* See 1987-88 Annual Report, paragraphs I-5 and I-6.

— *A proposal specifying that contracting resources must report to an employee who is working at an equivalent or higher level and that employees shall not be required to report to a contractor.*

— *A proposal requiring the employer to make every reasonable effort to include employees in systems development projects.*

As the only objection raised by the employer to the referral of these proposals to the conciliation board was that they violated section 7 of the Act, they were included in the terms of reference *(ibid)*.

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

— *A proposal requiring the employer to provide the bargaining agent with all relevant information on career development to which it has access, including selection criteria, record of employees who have applied, allowances paid, applications refused and reasons for refusals and expenses paid by employer.*

This proposal would require the employer to disclose personal information, contrary to the relevant provisions of the Privacy Act. Accordingly, it was not included in the terms of reference as it fell within the prohibitions contained in subsections 87(2) and 57(2) of the Public Service Staff Relations Act *(ibid)*.

— *A proposal specifying that the employer shall not by contracting out create a situation in which a deputy head is entitled to exercise his authority pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act.*

— *A proposal requiring the employer, subject to the willingness and capacity of individual employees to accept relocation and retraining, to make every reasonable effort to ensure that any reduction in the workforce will be accomplished through attrition.*

These proposals relate to lay-off and therefore fall within the prohibitions contained in the Act *(ibid)*.

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 In order to protect public servants from the consequences of downsizing the Public Service, the National Joint Council (NJC), which comprises employers and bargaining agents, established the "Workforce Adjustment Policy." This policy was subsequently incorporated into various collective agreements between the Treasury Board and the bargaining agents. In adjudicating a grievance that the Treasury Board had failed to comply with the policy, the Board determined that, given the wording of the agreement, the employer was precluded from any contracting out that would result in a workforce adjustment situation (see Twenty-Third Annual Report paragraphs G-16 to G-18). The employer applied to the Federal Court for judicial review to have the Board's decision set aside. In dismissing the application, a majority of the Court agreed with the Board that, although the policy does not prohibit contracting out, it does contemplate that to avoid the creation of affected employees the employer will review and terminate its use of contracted services. The employer's action in contracting out work that would create affected employees was inconsistent with this obligation.

J-2 In addition to the substantive issue of the meaning and effect of the Workforce Adjustment Policy, the Federal Court of Appeal was also faced with the question of the jurisdiction of the Board, under section 99, to hear the grievance at all. Section 99 provides that the Board may hear a grievance with respect to an obligation in a collective agreement or arbitral award only if it is an obligation whose enforcement may not be the subject of a grievance by an employee in the relevant bargaining unit. A majority of the Court determined that in resolving the question one must not only look to the obligation, but also the remedy. The issue of contracting out gave rise to a general obligation that was owed to the bargaining agent, which had lost members as a result of the employer's actions. In addition, the remedy sought, prohibiting the employer from contracting out, would not be one available to individual employees who sought to enforce rights or obligations pursuant to the policy *(Attorney General of Canada* v. *Public Service Alliance of Canada* Court File A-206-91). An

application by the employer for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted (Supreme Court File 22295).

J-3 With some exceptions, the Act generally applies to persons who are employed in all portions of the Public Service. The statutory definition of "employee" excludes *inter alia* "a person locally engaged outside of Canada." The Board determined that the radio announcers for Canadian Forces Network Europe fell within the exception, since they rendered services for an employer under terms of employment referable to a position in a particular location outside Canada (see Twenty-Third Annual Report paragraph F-6). In allowing an application for judicial review by the employer, the Federal Court of Appeal determined that the exception applied only to those persons hired outside Canada to perform work outside Canada *(The Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)* v. *PSSRB and Treasury Board (Department of National Defence)*, Court File A-61-90).

J-4 In the case of *Craig, Hotte, and the Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Love* (Court File A-165-90), the Court found that the Board had not erred in determining that, pursuant to its regulations, only grievance forms approved for use by the Board could be used for filing grievances. In producing and distributing its own forms and advising its members to file their grievances on those forms, the bargaining agent had failed to comply with the Board's regulations for grievances, as it was required to do according to paragraph 23(1)(d) of the Public Service Staff Relations Act.

J-5 Late in the year, the Supreme Court of Canada rendered a decision defining the limits of the Board's jurisdiction in determining who is an employee for the purposes of the Act. At issue was whether or not certain teachers were employees and therefore required to pay union dues to the bargaining agent certified for the education group. The teachers had been hired by a private company that had contracted with the government to provide teaching services in federal penitentiaries. The Board had found that the people involved were employees, according to the tests applied by all private sector labour boards to determine whether individuals are employees. The Board determined that the teachers' functions were the same as those of other employees in the bargaining unit and that the Treasury Board exercised such a degree of control that it was in fact the true employer. On judicial review, the Federal Court of Appeal set aside the decision on the basis that to be an employee within the meaning of the Act one has to be appointed by the Public Service Commission pursuant to the

Public Service Employment Act. On appeal to the Supreme Court of Canada, a majority of that Court basically accepted the opinion of the Federal Court of Appeal: to be an employee for the purpose of the Act one must first be a public servant and the status of public servant is determined outside the Board, usually through appointment to the Public Service by the Public Service Commission, pursuant to the Public Service Employment Act *(PSAC* v. *Treasury Board and Econosult Inc.* Board Files 147-2-31 and 169-2-447; Federal Court of Appeal [1989] 2 F.C. 633; Supreme Court of Canada file 21393).

K

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. One kind (section 129 of the Code) arises when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may require that this decision be deferred to the Board, which shall, without delay, inquire into circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer. During this year, eight decisions were referred to the Board by safety officers, pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code. One such case was withdrawn after two days of hearing, another was to be heard late in the year, and one was received at year end.

K-2 In one case, in which the safety officer's decision was confirmed by the Board, a customs inspector situated at the Quebec-New York frontier had alleged that a lack of police protection constituted a danger. In three other cases, consolidated for the hearing, three correctional officers alleged that inadequate staffing of perimeter towers at a penitentiary and a reduction in the number of motorized perimeter patrol vehicles represented a danger to their safety. Following a hearing, the decision of the safety officer was confirmed.

K-3 In the remaining case, two civilian employees of the Department of National Defence at Goose Bay alleged that noxious fumes at their place of work posed a danger to their safety and health. The Board confirmed the decision of the safety officer, finding that the employer is not required to provide acceptable working conditions for hypersensitive employees but, rather, to eliminate danger from the work place "in the interest of all employees."

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 The other kind of proceeding in which the Board may be involved under Part II of the Code (section 133) arises when it is alleged that the employer took action against the employee because he or she had acted within employee rights under the Code. During the year, one such complaint was scheduled to be heard early in the next year. Two complaints were carried over from the previous year. In one of these, a correctional officer alleged that a one-day suspension had been imposed on him as a result of his exercising his right to refuse to work. Following a hearing, the Board found it had no jurisdiction, in that the suspension had been imposed because the employee had refused to obey an order.

K-5 In the other case brought forward, it was alleged that the employer had imposed disciplinary action on seven correctional officers who had exercised their right to refuse to work because of concerns of danger. The Board found that six of the complainants had left their posts in a maximum security prison unmanned; they had thus placed other persons in the institution in danger. In these circumstances, the Board had no reason to interfere with the written reprimand given by the employer to each of these employees. The employer had imposed a fine on the seventh complainant. The Board held that this complainant had left himself vulnerable to some form of disciplinary action, but that a written reprimand should be substituted for the fine.

L

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. To ensure quality and currency, most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations that respond to surveys may also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held; they were presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director and senior managers of the Pay Research Bureau, and by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and

operating policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings are also held as required in order to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity. These meetings are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau and attended by interested parties.

L-4 This year, the Bureau convened a technical sub-committee meeting to solicit the cooperation of the parties to bargaining in reducing the number of questions in the Benefits and Working Conditions Survey questionnaire to a more manageable level in any one survey cycle. The parties also dicussed putting each of the benefits and working conditions surveyed on a two or four year cycle or as required to meet the National Joint Council review schedule. At year end the project was nearing completion and it is anticipated that early in the next fiscal year the viability of the proposed cycles will be assessed and meetings will take place with the parties to resolve any outstanding issues.

L-5 Following the publication of the Pay Research Bureau's new general survey sample design and maintenance methodology, another technical sub-committee meeting was held to discuss with the parties plans and priorities for the maintenance of existing pay and benefits survey samples. The Bureau proposed that the Benefits and Working Conditions Survey sample be reviewed first, followed by the survey samples for the AUTOCODS-I programs and five other occupational classes in the pay surveys area. At year end the Bureau, working in consultation with Statistics Canada survey design methodologists, had completed the revision of the Benefits and Working Conditions Survey sample. It is anticipated that the current sample will be expanded on an incremental basis beginning with the survey program of 1 January 1992. Additions to revised Pay Survey samples will be made as part of the regular survey visit schedule beginning in 1992.

L-6 In May and June of 1990 the members of the ACPR were invited to a seminar on Pay Survey and Job Matching Methodology. Topics covered included the concepts and principles of pay research, the development of occupational class survey specifications, sampling, job matching, data collection and editing.

L-7 During the course of the year, the Pay Research Bureau advised members of the Advisory Committee that several projects would have to be suspended as a financial restraint measure. These included Settlement Summaries, the Statistical Analysis of Public Service Collective Agreements, the Index of Issues Dealt with at Arbitration

Boards and the Index of Issues Dealt with at Conciliation Boards. This decision would allow the Bureau to concentrate its resources on its primary function, conducting compensation surveys. Later in the year the Bureau was able to announce the re-instatement of the two Indexes, which will now be produced by the Mediation Services Branch of PSSRB.

L-8 This year, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specification used for job matching. Most of these reviews were in response to revised or new federal government job classification standards. New or revised survey specifications were developed for community health nurses, counsel, financial administrators, translators, and word processing equipment operators and are being used to match jobs in responding organizations. At year end, specifications for physical scientists, purchasing agents, technical support staff, and social workers were also under review. In addition, Pay Research Bureau staff are keeping abreast of proposals, which have emanated from Public Service 2000, to reduce the number of federal occupational groups and levels. These proposals could have a significant impact on current survey methodology. The implications, and possible alternatives, are therefore being studied.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-9 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-10 Table 12 shows the classes covered in the automated system and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued, with an effective date of 15 August 1990. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program.

L-11 Approximately 440 establishments participated in the Pay Research Bureau's first survey of selected maintenance, trades and services occupations. At year end data were being updated for the report of 1 April 1991, which was to be distributed in August 1991. In the fall of 1991, establishments from our "stand-by" list will be selected to replace those establishments unable to participate in the initial survey. Table 13 shows the 17 occupations in the general labour and trades group and the general services group covered by this survey.

L-12 The Pay Research Bureau conducts other pay surveys on an *ad hoc* or as required basis. At the end of the year, Bureau staff were conducting surveys for elementary and secondary school teachers, language teachers, aircraft mechanics, and grain handlers and weighmen.

L-13 This year a series of reports related to the biennial survey of benefits and working conditions was published. The reports provided information on 41 benefits and working conditions for three employment categories in Canadian industrial organizations, in municipal governments and in provincial governments. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published.

L-14 In order to avoid duplication of survey activity, the Bureau, with the agreement of survey participants, provided selected benefits and working conditions information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* for those establishments surveyed in Quebec that were common to samples of the *Centre* and of the Pay Research Bureau. We also provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its third benefits and working conditions survey.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-15 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Bureau annually surveys non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. During this past year, the Bureau, with the agreement of responding organizations, processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities. The Pay Research Bureau also carried out its annual survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian

Mounted Police. In addition, rates of pay reports were published for organization and methods officers, and for lawyers called to the bar. Actual recruiting rates for 1990 university and community college graduates and anticipated recruiting rates for 1991 graduates were both published this year.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level.

L-17 The Bureau encourages the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in over 100 formal and informal public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. Information was also made available to a large number of respondents, Pay Research Bureau report users and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 Keeping abreast of new developments in compensation is an essential component of the Pay Research Bureau's work and Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Staff of the Bureau also attend conferences and meetings of organizations such as the Canadian Compensation Association and the Compensation Research Centre. In order to improve respondents' technical knowledge and the quality of contributions, Pay Research Bureau officers from time to time make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8. Adjudication References, 1 April 1986 — 31 March 1991
9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1986 — 1991
10. Arbitration Referrals
11. Conciliation, Mediation, Examinations, 1990-1991
12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
13. Pay Research Bureau: Maintenance Trades and Services Survey Program
14. Pay Research Bureau: Benefits and Working Conditions Survey Program

Note: Statistical data relating to 1990-91 are as of 31 March 1991. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Auditing Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Patent Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Regulatory Communications Correctional — Supervisory — Non-Supervisory Data Processing Drafting and Illustration Education	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic and Typing Technical Category	
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — Non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Auditing — Library Science	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Computer Systems Administration — Financial Services — Information Services — Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Data Processing — Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Bagotville Operational Category — CFB Bagotville Technical Category — CFB Calgary Administrative Support Category — CFB Gagetown Administrative Support Category — CFB Goose Bay Operational Category — CFB Goose Bay Operational Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Montreal Administrative Support Category — CFB Ottawa Administrative Support Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDHQ Ottawa Technical Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDMC Ottawa Administrative Support Category — CFB Petawawa Operational Category — CFB Petawawa Operational Category — CFB Saint-Jean Administrative Support Category — CFB Toronto Operational Category — CFB Toronto Administrative Support Category — CFB Trenton Administrative Support Category — CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Halifax	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Ottawa	
Operational Category — CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category — CFB Comox	
Operational Category — CFB Esquimalt	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category Social Science Support Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Group Commerce Group	
Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
Senior Interviewers and Interviewers	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	162,919①	76	33A 43C
Professional Institute of the Public Service of Canada	25,415	37	12A 25C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,757	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,517	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,347	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,961	1	C
Research Council Employees' Association	1,544	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,316	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,246	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,139	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,113	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,002	5	1A 3C 1?
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	942	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	833	1	C

① less CSE employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	537	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	536	7	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	289	3	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	217	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	153	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	116	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	83	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	82	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	79	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	**209,467**	**160**	**79A 80C 1?**

*A — Arbitration
C — Conciliation Board
? — Undecided

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,575	2,319	23,894	9.71
Administrative and Foreign Service	10	54,807	7,451	62,258	11.97
Technical	13	25,855	1,023	26,878	3.81
Administrative Support	5	62,795	3,564	66,359	5.37
Operational	21	37,505	324	37,829	0.86
TOTAL	**78**	**202,537**	**14,681**	**217,218**	**6.76%**

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,988	2,121	19,109	11.09
	Admin. & Foreign Serv.	2	6,802	191	6,993	2.73
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,070	133	2,203	6.03
	Admin. & Foreign Serv.	5	43,550	6,688	50,238	13.31
	Technical	8	18,171	445	18,616	2.39
	Admin. Support	5	62,795	3,564	66,359	5.37
	Operational	17	34,368	224	34,592	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,139	49	1,188	4.12
CATCA	Technical	1	1,961	158	2,119	7.45
IBEW Local 2228	Technical	1	2,757	101	2,858	3.53
CMSG	Technical	1	1,316	117	1,433	8.16
CGAU	Operational	1	942	6	948	0.63
FGDCA	Operational	1	116	0	116	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,246	57	1,303	4.37
FGDTLC (Esq)	Operational	1	833	37	870	4.25
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,517	65	2,582	2.52
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	969	82	1,051	7.80
CAPRO	Technical	1	1,113	149	1,319	11.29
AOGA	Technical	1	537	53	590	8.90
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,347	441	2,788	15.81
TOTAL		**78**	**202,537**	**14,681**	**217,218**	**6.76%**

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	6	23	26.08
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	149	30	179	16.76
SGCT	Technical	1	304	13	31/	4.10
CUPE Local 2656	Admin. Support	1	172	42	214	19.63
CUPE Local 2656	Operational	1	45	0	45	0.00
	TOTAL	5	687	91	778	11.70%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,146	24	1,170	2.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	47	2	49	4.08
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	147	14	161	8.70
RCEA	Technical	1	781	2	783	0.26
RCEA	Admin. Support	3	446	52	498	10.44
RCEA	Operational	2	170	0	170	0.00
	TOTAL	13	2,737	94	2,831	3.32%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1		*(Data not*		
PSAC	Technical	1		*available)*		
PSAC	Admin. Support — Non-Operators	1				
PSAC	Operational	1				
PSAC	Scientific & Prof. — Professional Engineers	1				
	TOTAL	5				

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	200	0	200	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	28	17	45	37.78
PSAC	Admin. Support	1	91	19	110	17.27
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	319	36	355	10.14%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	50	5	55	9.09
PSAC	Admin. Support	1	36	2	38	5.26
	TOTAL	2	86	7	93	7.53%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	21	0	21	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Borden	1	179	1	180	0.56
UFCW Local 401	Operational — CFB Calgary	1	34	0	34	0.00
PSAC	Technical — CFB Calgary	1	18	0	18	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	17	1	18	5.56
UFCW Local 1518	Operational — CFB Chilliwack	1	53	1	54	1.85
UFCW Local 1518	Operational —CFB Comox	1	42	0	42	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	74	0	74	0.00
UFCW Local 401	Operational — CFB Edmonton	1	45	0	45	0.00
UFCW Local 1518	Operational — CFB Esquimalt	1	58	6	64	9.38
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	11	1	12	8.33
UFCW Local 1973	Operational — CFB Gagetown	1	136	3	139	2.16
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	73	0	73	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	89	1	90	1.11
UFCW Local 1973	Operational — CFB Halifax	1	151	9	160	5.63
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	70	0	70	0.00
PSAC	Operational — CFB Montreal	1	37	0	37	0.00

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
UFCW Local 1400	Operational — CFB Moose Jaw	1	20	3	23	13.04
UFCW Local 175	Operational — CFB North Bay	1	11	0	11	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Ottawa	1	28	0	28	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Ottawa	1	99	2	101	1.98
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	26	2	28	7.14
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — NDMC Ottawa	1	8	2	10	20.00
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	13	1	14	7.14
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	131	0	131	0.00
PSAC	Operational — CFB Saint-Jean	1	52	0	52	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	33	2	35	5.71
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	82	0	82	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Toronto	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational — CFB Toronto	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW Local 1979	Operational — CFB Trenton	1	83	0	83	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Valcartier	1	14	4	18	22.22
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	93	5	98	5.10
	TOTAL	39	1,898	44	1,942	2.27%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	4	18	22.22
CUPTE	Admin. Support	1	13	3	16	18.75
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	1	5	20.00
CUPTE	Social Science Support	1	2	0	2	0.00
	TOTAL	4	33	8	41	19.51%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	30	3	33	9.09%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	28	0	28	0.00
PSAC	Admin. Support	1	86	19	105	18.10
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	73	9	82	10.98
PIPSC	Commerce	1	165	9	174	5.17
	TOTAL	4	352	37	389	9.51%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	238	0	238	0.00%
TOTAL		78	6,380	320	6,700	4.78%

6

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Actuarial Science	2		PIPSC
Administrative Services	10,258		PSAC
Agriculture	262		PIPSC
Aircraft Operations	537		AOGA
Air Traffic Control	1961		CATCA
Auditing	4,083		PIPSC
Biological Sciences	1,139		PIPSC
Clerical and Regulatory	48,858		PSAC
Commerce	1,985		PIPSC
Communications	533		PSAC
Computer Systems Administration	4,817		PIPSC
Correctional			
— Supervisory	534		PSAC
— Non-Supervisory	4,183		PSAC
Data Processing	2,403		PSAC
Defence Scientific Service	528		PIPSC
Dentistry	29		PIPSC
Drafting and Illustration	1,413		PSAC
Educational Support	24		PSAC
Electronics	2,757		IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,700		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,123		PSAC
Firefighters			
— Supervisory	233		PSAC
— Non-Supervisory	1,058		PSAC
Forestry	141		PIPSC
General Labour and Trades			
— Supervisory	1,657		PSAC
— Non-Supervisory	12,524		PSAC
General Services			
— Supervisory	1,320		PSAC
— Non-Supervisory	7,524		PSAC
General Technical	3,136		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
— Supervisory	181		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
— Non-Supervisory	1,385		PSAC
Historical Research	261		PIPSC
Home Economics	33		PIPSC
Hospital Services			
— Supervisory	76		PSAC
— Non-Supervisory	1,182		PSAC
Information Services	1,313		PSAC
Library Science	465		PSAC
Lightkeepers			
— Supervisory	73		PSAC
— Non-Supervisory	139		PSAC
Mathematics	240		PIPSC
Meteorology	600		PIPSC
Nursing	1,540		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	36		PIPSC
Office Equipment	271		PSAC
Patent	118		PIPSC
Pharmacy	64		PIPSC
Photography	111		PSAC
Physical Sciences	964		PIPSC
Primary Products Inspection	2,722		PSAC
Printing Operations			
— Supervisory	79		PSAC
Printing Operations			
— Non-Supervisory	942		CGAU
Programme Administration	28,237		PSAC
Purchasing and Supply	2,260		PSAC
Scientific Regulation	400		PIPSC
Scientific Research	2,033		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	10,730		PSAC
Ships Crews			
— Supervisory	40		PSAC
— Non-Supervisory	2,180		PSAC
Ship Repair (East)	1,246		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	833		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,213		PSAC
Social Work	95		PIPSC
Technical Inspection	1,429		PSAC
Veterinary Science	576		PIPSC
Welfare Programmes	1,482		PSAC
		190,271	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Research Council as employer			
Research Officer & Research Council Officer	1,096		PIPSC
Translation	6		PIPSC
		1,102	
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
		0	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer			
Administrative Support Category — CFB Petawawa	13		PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	131		PSAC
Operational Category — CFB Trenton	83		UFCW Local 1979
Administrative Support Category — CFB Valcartier	14		PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	93		PSAC
		334	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer			
Administrative & Foreign Service Category	14		CUPTE
Administrative Support Category	13		CUPTE
Scientific and Professional Category	4		CUPTE
		31	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
Administrative Support Category	86		PSAC
		86	
Statistical Survey Operations as employer			
Senior Interviewers and Interviewers	238		PSAC
		238	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Film Board as Employer			
Administrative Support Category	172		CUPE Local 2656
Operational Category	45		CUPE Local 2656
		217	
TOTAL		**192,279**	

7

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Architecture & Town Planning	304		PIPSC
Chargehands	116		FGCA (East)
Chemistry Group	438		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,517		ESSA
Education	1,605		PSAC
Financial Administration	2,347		APSFA
Foreign Affairs	1,139		PAFSO
Law	31		PIPSC
Medicine	218		PIPSC
Psychology	153		PIPSC
Radio Operation	1,113		CAPRO
Ships Officers	1,316		CMSG
Translation	969		CUPTE
		12,266	
National Film Board as employer			
Technical Category	304		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	149		PIPSC
Scientific and Professional Category	17		PIPSC
		470	
National Research Council as employer			
Administrative Services	43		RCEA
Clerical and Office Equipment	327		RCEA
Computer Systems Administration	79		RCEA
Data Processing	19		RCEA
Information Services	41		PIPSC
Library Group	50		PIPSC
Operational Category			
— Supervisory	16		RCEA
— Non-Supervisory	154		RCEA
Purchasing and Supply Group	25		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	100		RCEA
Technical Category	781		RCEA
		1,635	
Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer			
Administrative and Foreign Service Category		*(Data not available)*	PSAC
Administrative Support Category			
— certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PSAC
— Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Administrative and Foreign Service Category	28		PSAC
— certain employees			
Administrative Support Category	91		PSAC
— certain employees			
Scientific and Professional Category	200		PSAC
		319	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative Support Category	36		PSAC
— Clerical and Regulatory			
— Secretarial, Stenographic and Typing			
— Data Processing			
Administrative and Foreign Service Category	50		PSAC
— Administrative Services			
— Financial Services			
— Information Services			
— Programme Administration			
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer			
		86	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer			
Administrative Support Category — CFB Bagotville	6		PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	21		PSAC
Operational Category — CFB Borden	179		UFCW Local 175
Operational Category — CFB Calgary	34		UFCW Local 401
Technical Category — CFB Calgary	18		PSAC
Operational Category — CFB Chatham	17		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Chilliwack	53		UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Comox	42		UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Cornwallis	74		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Edmonton	45		UFCW Local 401
Operational Category — CFB Esquimalt	58		UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Gagetown	136		UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Goose Bay	12		PSAC
Operational Category — CFB Goose Bay	73		PSAC
Operational Category — CFB Greenwood	89		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Halifax	151		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Kingston	70		PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	11		PSAC
Operational Category — CFB Montreal	37		PSAC
Operational Category — CFB Moose Jaw	20		UFCW Local 1400
Operational Category — CFB North Bay	11		UFCW Local 175
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	26		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category — NDHQ Ottawa	5		PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	8		PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	8		PSAC
Administrative Support Category — CFB Ottawa	28		PSAC
Operational Category — CFB Ottawa	99		UFCW Local 175
Operational Category — CFB Saint-Jean	52		PSAC
Operational Category — CFB Shearwater	33		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Shilo	82		MFCW Local 832
Operational Category — CFB Summerside	36		UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Trenton	13		PSAC
Administrative Category — CFB Toronto	5		PSAC
Operational Category — CFB Toronto	12		PSAC
		1,604	
Medical Research Council as employer			
Administrative Support Category	30		PSAC
		30	
Canadian Security Intelligence Service as employer			
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	550		PSAC
		550	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
— Actuarial Science	28		PIPSC
— Administrative & Foreign Service Category	73		PIPSC
— Commerce Group	165		PIPSC
		266	
TOTAL		**17,226**	

8

Adjudication References, 1 April 1986 — 31 March 1991

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1990-1991	1,296	415	14	1,725
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1991				
	14,006	**7,398**	**505**	**21,909**

9

Adjudication References Brought Forward and Received 1986 — 1991

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1991-1992	846			
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723

10

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Carried over					
Meteorology Group	PIPSC*	TB		X	
Filed in 1990-91					
Education	PSAC*	TB		X	
Operational Category — NDMC Ottawa	PSAC*	SNPF	X		
Chemistry Group	PIPSC*	TB		X	
Administrative and Foreign Service	PSAC	CSE*	X		

* Indicates party requesting arbitration

11

Conciliation, Mediation, Examinations, 1990-1991

A. CONCILIATORS	
Requests from employers	1
bargaining agents	10
Joint requests	3
TOTAL	**14**
Full settlement reached with conciliator	6
Partial settlement reached	5
Pre-conciliation settlement	2
No settlement	1
TOTAL	**14**
B. CONCILIATION BOARDS	
Requests from bargaining agents	23
TOTAL	**23**
Settlement reached with board	1
Reports issued	3
Carried over from last year	19
TOTAL	**23**
C. EXAMINATIONS	
Settled prior to examiner's report	10
Completed examinations	2
D. SPECIAL APPOINTMENTS	
Carried over from last year	2
E. OTHER SERVICES	
Grievance mediation	19
Complaint mediation	4
Other	2

12

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, Typists and Word Processing Equipment Operators
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*
Aggregated salaries for each class surveyed:
Canada-wide
By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)
By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)
By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Salary ranges
Percentage change in salaries over previous year
Rates of pay by years from bachelor graduation
Hours of work
Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

13

PAY RESEARCH BUREAU
Maintenance Trades and Services Survey Program

Occupations Surveyed

Carpenters, Maintenance
Cleaners
Cooks
Electricians
Heavy Equipment Operators
Labourers
Machinists
Millwrights
Motor Vehicle Mechanics
Painters, Maintenance
Pipefitters, Maintenance
Security Guards
Sheet Metal Workers
Shippers
Storepersons
Truck Drivers, Light
Welders, Maintenance

Information Published

Aggregated salaries for each occupation surveyed:

- Canada-wide
- By ten federal government pay zones
- By seven major industry groups
  (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)
- By eight major metropolitan areas
  (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver/Victoria)

Hours of work

Collective agreement coverage

14

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Working Conditions Survey Program

Employee Benefits or Working Conditions Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post-retirement adjustments; data on supplementary pension/retirement savings plans
Holidays, vacations; educational, maternity, personal and parental leave; bereavement leave	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, maternity leave, tuition fees; death in family leave provisions
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, reporting pay, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Miscellaneous policies and practices	Severance pay plans and retirement allowances; layoff policies and practices; travel expense policies; parking facilities and subsidized parking policies; commuting assistance policies; membership fees; employee assistance programs; fitness programs; day-care facilities; facilities for disabled employees; safety footwear allowances

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VINGT-QUATRIÈME RAPPORT ANNUEL

1990-1991

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991
No de cat. SR1-1991
ISBN 0-662-55479-5

PRÉSIDENT

Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT

L.M. Tenace

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION

T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

T. O. Lowden

R. C. Young

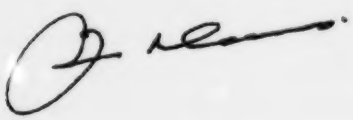
Monsieur Joe Clark
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et ministre responsable des
Affaires constitutionnelles
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-quatrième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1990 au 31 mars 1991 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1991

Président: Ian Deans — *Vice-président: L.M. Tenace*

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

---

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

---

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	N. Bernstein
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur exécutif:	J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général:	D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	3
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	5
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Révocation d'accréditation	6
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	7
Désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	8
Choix du mode de règlement des différends	9
Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi	10
Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	12
Demandes de révision des décisions de la Commission	13
Demandes de prolongation de délai	14
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	14
Demande d'autorisation d'intenter des poursuites en vertu de l'article 104 de la Loi	15
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	17
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	21
E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	23
Conciliation	23
Bureaux de conciliation	23
Médiation	24

PAGE

Nominations spéciales 24
Examens 24

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 27

G. DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 31

Questions de statut et de compétence 31
Questions de preuve et de procédure 33
Mesures disciplinaires 34
Interprétation et application des conventions 36
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 38

H. DÉCISIONS ARBITRALES 41

I. MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION 43

Généralités 43
Questions négociables 44
Questions non négociables 45

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 47

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 51

Renvois fondés sur l'article 129 51
Affaires fondées sur l'article 133 52

PAGE

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS 53

Introduction 53
Consultations des parties à la négociation 53
Programme à l'intention des parties à la négociation 56
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 57
Renseignements sur la fonction publique et sur la rémunération 57
Le monde de la rémunération 58

APPENDICE (TABLEAUX) 59

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année écoulée, c'est dans le domaine de la négociation collective que s'est produit l'événement le plus marquant. Les deux parties à la présente ronde de négociations, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada, ont elles-mêmes établi une méthode visant à accélérer la procédure de désignation - jusque-là longue et compliquée - des fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à la sécurité du public. Cette méthode, qui est décrite plus en détail au paragraphe B-20, reposait sur l'entière collaboration des deux parties et a été mise en oeuvre avec succès.

A-2 Dans le domaine de l'arbitrage des différends, une nouvelle procédure a été adoptée au cours du deuxième semestre de l'année. Celle-ci vise à permettre aux parties de participer davantage à la sélection des personnes qui représentent leurs intérêts dans les affaires d'arbitrage des différends et à limiter les délais autant que possible. Le nouveau régime, qui est expliqué à la section portant sur les affaires d'arbitrage des différends, s'applique tant aux fonctionnaires visés par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qu'aux employés assujettis à la Loi sur les relations de travail au Parlement.

A-3 La Conférence sur les relations de travail dans la fonction publique, organisée par la Commission en mai 1990, mérite également d'être soulignée. Au programme de cette conférence étaient inscrites les questions de l'heure intéressant la Commission, les employeurs et les agents négociateurs qui relèvent de sa compétence, de même que les moyens d'améliorer les relations et de résoudre les conflits qui surgissent entre les rondes de négociations collectives. Vu la réaction favorable des participants, la Commission compte organiser d'autres conférences et ateliers afin d'examiner les questions d'intérêt mutuel.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-6 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-7 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, a comme tâche principale d'effectuer des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail à l'égard des unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans

la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-8 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-9 Au 31 mars 1991, quelque 209 467 employés répartis dans 160 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de négociation de l'administration centrale, les 82 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 000 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 000.

A-10 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 76 unités représentant quelque 162 919 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 25 415 employés. Les 47 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-11 En novembre 1990, M. Louis M. Tenace a été nommé vice-président de la Commission, en remplacement de M^{e} Jean-Maurice Cantin, c.r., qui avait pris sa retraite plus tôt dans l'année. M. Tenace est diplômé de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queen. De 1961 à 1970, il a été chef du département d'histoire du Conseil scolaire du comté de Stormont, Dundas et Glengarry. Il a également occupé divers postes, dont ceux de président et de négociateur en chef, à la section de Cornwall de la Fédération des enseignants franco-ontariens du secondaire de

l'Ontario. Entre 1970 et 1978, il a travaillé dans le secteur du personnel et des relations du travail au Secrétariat du Conseil du Trésor, au ministère des Transports, au ministère de la Défense nationale ainsi qu'au ministère de l'Industrie et du Commerce. De 1978 à 1984, il a été surintendant du Personnel au Conseil scolaire d'Ottawa. En 1985, M. Tenace a été nommé sous-secrétaire de la Direction des relations de travail, au Secrétariat du Conseil du Trésor, poste qu'il occupait au moment de sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

A-12 M^{e} Thomas W. Brown, un membre à plein temps de la Commission, a vu son mandat renouvelé pour cinq ans. Il n'y a aucun autre changement à signaler dans la composition de la Commission pour l'année écoulée.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 Quatre demandes d'accréditation ont été présentées cette année et une affaire tranchée l'année précédente a été renvoyée à la Commission par la Cour d'appel fédérale. Dans cette affaire, l'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* (ACTRA) avait demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité composée du personnel des ondes du Réseau des Forces canadiennes en Europe, ministère de la Défense nationale. Dans sa décision précédente, la Commission avait décidé que, puisque les employés visés travaillaient exclusivement en Europe, la Loi ne s'appliquaient pas à eux. La Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission "[...] aux fins d'un réexamen tenant pour acquis que l'exclusion à l'alinéa b) [de l'article 2 de la Loi] ne peut s'appliquer qu'aux personnes recrutées à l'étranger pour faire un travail à l'étranger". À une audience qu'elle a tenue au cours de l'année, la Commission a établi que l'unité était composée de sept fonctionnaires au moment de la demande. Elle a ordonné à l'employeur d'afficher des copies de la demande à l'intention des fonctionnaires. L'affaire était encore en instance à la fin de l'année.

B-2 Dans l'une des quatre affaires susmentionnées, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT), une organisation nouvellement formée, demandait à remplacer le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) à titre d'agent négociateur de tous les employés de l'employeur, à l'exception des chefs d'équipe, compris dans le groupe Réparation des navires de la catégorie Exploitation (côte est). Comme il s'agissait de la première comparution de la requérante devant la Commission, l'Association a dû établir qu'elle était une organisation syndicale au sens de la Loi. À l'issue d'une audience, la Commission a conclu que

les statuts de la requérante laissaient beaucoup à désirer. Prises une à une ou quelques-unes à la fois, ces lacunes ne portaient pas forcément un coup fatal à la demande d'accréditation, mais leur effet combiné avait précisément cette conséquence. La Commission a donc rejeté la demande.

B-3 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a présenté une demande d'accréditation au nom des membres du groupe Soutien des sciences sociales travaillant pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Ces fonctionnaires, qui étaient auparavant représentés par le requérant, avaient été reclassifiés dans une catégorie pour laquelle aucun agent négociateur n'avait été accrédité. Après que la demande eut été étudiée conformément aux Règlement et règles de procédure de la CRTFP, la Commission a accrédité le requérant à titre d'agent négociateur des fonctionnaires concernés.

B-4 Les deux autres demandes reçues étaient en instance à la fin de l'année. Dans l'une d'elles, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada demandait à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des ingénieurs employés par le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale. Dans l'autre affaire, l'Association des professeurs des collèges militaires canadiens demandait des droits de négociation à l'égard des professeurs d'université qui travaillent dans les collèges militaires et qui, jusque-là, n'avaient jamais été représentés par un syndicat.

RÉVOCATION D'ACCRÉDITATION

B-5 Pendant l'année, la Commission a étudié trois demandes de révocation d'accréditation. Une d'entre elles, présentée par l'employeur, en l'occurrence le Centre de la sécurité des télécommunications, concernait les fonctionnaires membres de la catégorie Soutien administratif, lesquels avaient été reclassifiés dans un autre groupe professionnel. Certains des fonctionnaires visés étaient chargés de l'exploitation des téléscripteurs et du matériel connexe servant à la transmission de messages, et accomplissaient des tâches de bureau connexes. Ils travaillaient sous la supervision d'autres fonctionnaires membres du groupe et visés eux aussi par la demande. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'a pas contesté la demande, puisqu'il n'y avait plus de

fonctionnaires qui faisaient partie de l'unité de négociation. La Commission a donc révoqué l'accréditation.

B-6 Une deuxième demande a été présentée par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, et concernait une unité de ses fonctionnaires membres de la catégorie Exploitation en poste à la base des Forces canadiennes de Mont-Apica, au Québec, et pour lesquels l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait été accréditée à titre d'agent négociateur. L'employeur a expliqué que la base avait été fermée et que l'unité ne comptait plus aucun membre. L'agent négociateur n'a pas contesté la demande et la Commission a par conséquent révoqué l'accréditation de l'Alliance.

B-7 La dernière demande émanait d'un membre de la catégorie Exploitation employé par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, à la base des Forces canadiennes de Comox, en Colombie-Britannique. La Commission a rejeté la demande parce qu'on ne l'a pas convaincue que la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité ne voulaient plus être représentés par l'agent négociateur.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-8 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. La Commission a été saisie de trois demandes de ce genre cette année. L'une d'elle, reçue au cours de l'année, est censée être examinée l'année prochaine, tandis que les deux autres étaient reportées de l'année précédente.

B-9 Dans le cas d'une des demandes reportées, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada demandait à la Commission de déterminer si certains fonctionnaires du ministère des Affaires extérieures faisaient partie de l'unité de négociation Commerce, dont l'Institut était l'agent négociateur. Ces fonctionnaires avaient été reclassifiés par l'employeur et transférés à l'unité de négociation du groupe Service extérieur, représentée par l'Association professionnelle des agents du service extérieur. L'employeur avait donc remis à l'Association les cotisations perçues auprès de ces fonctionnaires, conformément à la convention collective conclue entre elle et le Conseil du Trésor. À l'audience, le représentant de l'Institut a déclaré qu'il ne citerait aucun témoin à

comparaître et qu'il ne produirait qu'une preuve documentaire. La Commission a conclu que la charge de la preuve incombait à l'Institut, qui ne s'en était pas acquitté. En l'absence de preuves quant aux fonctions exercées par les fonctionnaires, la Commission a rejeté la demande.

B-10 Dans l'autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de confirmer qu'elle pouvait continuer de représenter certains fonctionnaires qui avaient été reclassifiés dans l'unité de négociation Services d'imprimerie représentée par le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada. Tôt au cours de l'audience, qui a duré neuf jours, les représentants de l'employeur et du Conseil ont cessé de participer activement aux procédures. La Commission a conclu que les fonctionnaires en cause avaient toujours des intérêts communs avec les autres fonctionnaires membres des unités de négociation représentées par l'Alliance, qui pouvait donc continuer de les représenter.

DÉSIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-11 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur les observations des parties et sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur nommé par elle. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues dans le cas des personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-12 En général, les listes de mise à jour tiennent compte des remplacements et changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 826 de ces listes à l'égard de 55 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 16 autres, portant sur huit unités de négociation. Bien que les agents

négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes.

B-13 Cette année, quatre rapports ont été présentés par des examinateurs qui avaient été chargés d'étudier les fonctions et responsabilités de cinq personnes. La Commission a entendu une des quatre affaires, mais n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année. Les trois autres affaires ont été classées, sans audience, après que l'agent négociateur eut cessé de s'y opposer ou que l'employeur eut retiré ses propositions.

B-14 Trois demandes ont été reportées de l'année précédente. Dans une affaire, l'agent négociateur a retiré son opposition à l'exclusion proposée. La Commission a dû trancher les deux autres affaires. L'une d'elles concernait des fonctionnaires membres du groupe Administration des programmes qui étaient chefs de poste, Opérations - Trafic voyageurs, à l'aéroport international Pearson. La Commission a décidé que ces fonctionnaires occupaient des postes qui étaient principalement de nature technique. La preuve ayant trait à leur degré de participation à une "équipe de gestion" n'était pas concluante et la Commission n'était pas convaincue qu'il existait un conflit d'intérêts. Dans l'autre affaire, la Commission a décidé qu'une infirmière devait être désignée à titre de personne occupant un poste de direction ou de confiance parce qu'elle exerçait des fonctions confidentielles auprès d'une personne exclue en vertu du sous-alinéa 2*c*(ii) de la Loi.

CHOIX DU MODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-15 Avant que les négociations puissent commencer au nom d'une unité quelconque, l'agent négociateur accrédité doit faire savoir à la Commission lequel des deux modes possibles de règlement des différends s'appliquera. Le mode choisi, qui est enregistré par la Commission, demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit et pour les rondes subséquentes, à moins que l'agent négociateur modifie son choix avant le début d'une nouvelle ronde. À la fin de l'année, 80 unités de négociation avaient opté pour la conciliation avec droit de grève (tableau 6) et 79 (tableau 7) pour l'arbitrage. Le tableau suivant montre les changements qui ont été enregistrés durant l'année à la demande de l'Institut professionnel de la fonction publique et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de onze unités de négociation.

MODES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉS

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Mode de règlement enregistré* de	à
IPFPC	CT	Commerce	A	C
IPFPC	CT	Météorologie	A	C
IPFPC	CT	Psychologie	C	A
IPFPC	CNR	Groupe Bibliothéconomie	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Saint-Jean	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Montréal	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Gagetown	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Toronto	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Toronto	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Bagotville	C	A
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Bagotville	C	A

* A: Arbitrage
C: Conciliation

B-16 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. Aucune demande du genre n'a été reçue au cours de l'année écoulée.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-17 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation — et par conséquent aucune grève légale ne peut avoir lieu — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui tranche.

B-18 Pendant l'année, la Commission a étudié 29 listes en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de 31 unités de négociation; une liste avait été reportée de l'année précédente. À la fin de l'année, la Commission avait envoyé des avis aux fonctionnaires désignés faisant partie des 16 groupes suivants pour lesquels l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada était l'agent négociateur:

—Gestion des systèmes d'ordinateurs
—Sciences physiques
—Sciences de la défense
—Pharmacie
—Sciences forestières
—Art dentaire
—Réglementation scientifique
—Sciences domestiques
—Ergothérapie et Physiothérapie
—Service social
—Médecine vétérinaire
—Recherche scientifique
—Sciences biologiques
—Agriculture
—Sciences infirmières
—Météorologie

Trois autres affaires ont été classées après que les parties eurent signé une convention collective.

B-19 Dix affaires étaient encore en instance à la fin de l'année; elles mettaient en cause:

— le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et les fonctionnaires membres du groupe Réparation des navires (Est);

— l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et les fonctionnaires membres du groupe Génie et arpentage;

— l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et les fonctionnaires membres du groupe Contrôle de la circulation aérienne;

— l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les fonctionnaires désignés dans les groupes suivants: Services d'imprimerie (surveillants); Photographie; Dessin et Illustration; Inspection des produits primaires; Mécanographie; Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants); et Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants).

B-20 Dans la présente ronde de négociations, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont eux-mêmes établi une procédure pour régler la question difficile et accaparante de la désignation des fonctionnaires. En bref, ils ont convenu d'un calendrier en fonction duquel ils s'entendraient sur le nombre de fonctionnaires à désigner au sein de plus de 30 unités de négociation comprenant quelque 150 000 fonctionnaires. Les parties ont en outre convenu que, dans l'éventualité d'une impasse, elles formeraient des comités de révision qui résoudraient les questions en suspens. Cet arrangement, qui reposait sur l'entière coopération et l'accord des parties, a porté fruit. Il n'a été nécessaire d'établir un comité de révision que dans un cas, et les parties ont accepté d'être liées par sa décision.

B-21 Afin de se conformer à la Loi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donné au Conseil du Trésor, dans les délais prescrits, un avis de négocier pour chacune des unités de négociation concernées. La Commission a ensuite rendu une décision portant que les fonctionnaires avaient été désignés non pas à la suite d'une décision de la Commission, mais par une entente entre les parties. La Commission a ordonné à l'employeur de présenter, dans un délai donné, la liste des noms et adresses des fonctionnaires désignés. Voilà où en était la situation à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-22 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à cette dernière des "pouvoirs résiduels". La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Dix affaires de ce genre ont été soumises à la Commission: six ont été retirées, et trois ont été rejetées à l'issue d'une audience. L'autre affaire était en suspens à la fin de l'année, en attendant un arrêt de la Cour suprême.

B-23 Sur les 12 affaires dont la Commission a été saisie cette année, deux ont été résolues par les parties et trois ont été retirées. Dans une des affaires, l'employeur a accordé le redressement demandé et le dossier a été fermé. Deux décisions ont été rendues à la suite d'une audience. Quatre affaires étaient en instance à la fin de l'année. Celles qui ont été entendues et rejetées par la Commission concernaient:

— une demande d'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle appelée "Transfert linguistique" pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation Traduction;

— la date d'entrée en vigueur d'une convention collective conclue en vertu de la Loi sur la reprise des services gouvernementaux;

— des changements que l'employeur aurait apportés aux conditions de travail après qu'un avis de négocier eut été donné. Il s'agissait en l'occurrence de la modification des heures de travail de certains instructeurs de l'Institut de formation de Transports Canada, situé à Cornwall, et de la désignation de ceux-ci comme faisant partie des fonctionnaires "non préposés à l'exploitation";

— l'imposition de frais de stationnement qui n'avaient pas été exigés par le passé.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-24 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. Une affaire reportée de l'année précédente était encore en suspens à la fin de l'année, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant la Cour suprême du Canada. Dans une autre affaire, présentée vers la fin de l'année, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) a demandé à la Commission de réexaminer la décision dans laquelle elle avait rejeté sa demande d'accréditation à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres de l'unité de négociation Réparation des navires travaillant sur la côte est (voir le paragraphe B-2). La demande de réexamen était en instance à la fin de l'année.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-25 Quatre demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente. Deux d'entre elles ont été retirées et une autre était en instance, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant les tribunaux dans une autre affaire. La Commission a agréé l'autre demande, qui concernait la prolongation du délai prévu pour la présentation d'un grief.

B-26 Huit demandes ont été reçues au cours de l'année. Quatre portaient sur la prolongation du délai prescrit pour la présentation de griefs; une d'entre elles a été retirée, deux ont été agréées et deux devaient être entendues. Deux autres demandes concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage; la Commission en a agréé une et l'autre devait faire l'objet d'une audience. Vers la fin de l'année, l'employeur a demandé une prolongation du délai prévu pour répondre à quelque 450 griefs de classification. L'affaire était en voie d'instruction à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-27 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure corrective. Au cours de l'année, elle a reçu 28 plaintes de ce genre, tandis que 16 autres ont été reportées de l'année précédente.

B-28 Sur les 16 affaires reportées, trois ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience. La Commission a rendu une décision dans 11 affaires et les deux autres étaient en instance, en attendant le résultat d'une procédure engagée devant la Cour d'appel fédérale. Sur les 28 plaintes reçues cette année, neuf ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience et quatre ont fait l'objet d'une décision. À la fin de l'année, 12 affaires devaient être entendues, deux autres étaient en voie d'instruction et une autre était en suspens, en attendant la confirmation d'un règlement.

B-29 Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à l'endroit d'un fonctionnaire du fait de sa participation à des activités syndicales;

— certaines personnes, selon l'agent négociateur, avaient consenti à négocier ou avaient effectivement négocié avec quelqu'un d'autre qu'un représentant de l'agent négociateur à propos de griefs disciplinaires mettant en cause des membres de l'unité de négociation;

— l'agent négociateur avait manqué à son devoir de juste représentation;

— on avait négligé d'appliquer la décision d'un arbitre.

Une autre plainte a été rejetée à l'audience lorsque le représentant du plaignant a refusé de présenter sa plaidoirie sans la présence d'un sténographe judiciaire et la transcription de l'audience.

B-30 Deux plaintes auxquelles la Commission a fait droit en totalité ou en partie à la suite d'une audience avaient trait au fait que l'employeur n'avait pas répondu à des griefs dans les délais prescrits.

DEMANDE D'AUTORISATION D'INTENTER DES POURSUITES EN VERTU DE L'ARTICLE 104 DE LA LOI

B-31 Une demande présentée par un agent négociateur qui voulait que la Commission déclare qu'une grève était ou serait légale a été retirée avant que l'audience prévue n'ait lieu.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1986, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)*a)*, comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au

cours de l'année à l'étude, 1 296 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)*b)*: il s'agit de griefs découlant d'"une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire". En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 415 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 14 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'augmenter sensiblement. Cette année, la Commission a été saisie de 1 725 renvois, soit près de 60 % de plus que l'année précédente, où l'on avait atteint un niveau jamais enregistré au cours des sept années antérieures. L'augmentation enregistrée cette année est surtout attribuable à des renvois massifs de griefs concernant des questions identiques portant sur des exposés de fonctions, le rejet de demandes de congé de maladie assorti de suspensions d'une demi-journée, de présumés mouvements de grève, le dépôt direct de chèques de paye à la banque, les heures supplémentaires et la sécurité d'emploi, ainsi que les droits d'adhésion versés à une association professionnelle. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1986 à 1991.

C-7 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Jasper
Colombie-Britannique:	Abbotsford; Chilliwack; Nelson; Prince George; Prince Rupert; Vancouver; Victoria; Williams Lake
Manitoba:	Brandon; Thompson; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Moncton; Saint John
Nouvelle-Écosse:	Amherst; Halifax; Sydney
Ontario:	Barrie; Brampton; Cornwall; Kingston; London; Pembroke; Pt. Colbourne; Sarnia; Toronto; Windsor
Québec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Granby; Laval; Mirabel; Montréal; Québec; Saint-Jean-sur-Richelieu; Sept-Îles; Sherbrooke; Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Swift Current
Terre-Neuve:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville; Wabush

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit deux modes de règlement des différends qui peuvent surgir lorsque la négociation d'une convention collective aboutit à une impasse. Il s'agit de l'arbitrage exécutoire et du renvoi à un bureau de conciliation, qui est assorti du droit de grève. Le choix doit s'effectuer avant que l'avis de négocier ne soit donné. À la fin de l'année à l'étude, 79 unités de négociation regroupant 18 000 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Après avoir étudié les observations des divers employeurs et agents négociateurs, la Commission a avisé les parties — au début de l'année — qu'un régime d'arbitrage plus efficient et efficace était en voie d'adoption. Ce système simplifié vise à réduire les délais au minimum et à permettre aux parties de participer davantage à la sélection des personnes qui représenteront leurs intérêts dans les affaires d'arbitrage des différends. La procédure fonctionnera comme il suit.

D-3 Dans les cinq jours suivant la réception d'une demande d'arbitrage, les parties sont avisées de la date de l'audience, qui a normalement lieu environ huit semaines plus tard. Chaque partie a alors dix jours pour informer la Commission de la personne qu'elle propose pour faire partie du groupe qui représentera ses intérêts. La Commission désigne habituellement cette personne, qui devient ainsi commissaire pour la durée de la procédure d'arbitrage. Selon la Loi, la personne qui fait office de président d'une commission d'arbitrage est le membre de la CRTFP désigné pour faire partie de cette commission, et non un membre choisi parmi les deux groupes établis en application de la Loi.

D-4 Quatre demandes d'arbitrage ont été présentées pendant l'année, et une autre a été reportée de l'année précédente (voir le tableau 10). Trois décisions arbitrales ont été rendues, deux à la suite de demandes présentées par l'Institut professionnel de la fonction publique à l'égard des fonctionnaires membres des unités de

négociation Météorologie et Chimie, et l'autre à la suite d'une demande émanant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et concernant les membres du groupe Enseignement, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'Alliance a également présenté une demande au nom des membres du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Exploitation et travaillant au Centre médical de la Défense nationale, à Ottawa, et une autre au nom des fonctionnaires employés par le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, et appartenant à la catégorie Administration et Service extérieur. Les audiences qui devaient avoir lieu dans chaque cas ont été annulées au cours de l'année, après que les parties eurent conclu des ententes de principe qui ont subséquemment été ratifiées par les fonctionnaires en cause.

E

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Pendant l'année, quelque 22 rondes de négociations concernant 14 groupes qui avaient choisi l'arbitrage et huit qui avaient opté pour le renvoi à un bureau de conciliation ont abouti à un règlement sans qu'une tierce partie ait à intervenir. Dix-huit de ces rondes de négociations mettaient en cause des employeurs distincts.

CONCILIATION

E-2 Le tableau 11 montre qu'il y a eu 14 demandes de nomination de conciliateurs, dont huit mettaient en cause des employeurs distincts, et six le Conseil du Trésor. Douze conciliateurs ont été nommés, dont cinq faisaient partie du personnel de la Commission. Dans treize cas, une entente complète, partielle ou antérieure à la conciliation est intervenue.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Trois rapports ont été produits par des bureaux de conciliation établis pendant l'année financière. Deux de ces rapports, qui portaient sur des différends opposant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et concernant les groupes Vérification, Gestion des systèmes d'ordinateurs et Administration, n'ont pas donné lieu à une entente. Ces différends n'étaient pas encore réglés à la fin de l'exercice. Un rapport a permis au Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et au Conseil du Trésor de régler un différend concernant le groupe Réparation des navires (côte ouest).

E-4 Une entente a été conclue avec l'aide d'un bureau de conciliation à la suite d'un différend opposant l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et concernant le groupe Brevets.

E-5 Sur les 19 rapports reportés à l'année suivante, 18 concernaient des unités faisant l'objet des négociations concertées entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Le dernier portait sur un différend opposant ces deux parties et mettant en cause le groupe Sciences physiques. Des bureaux de conciliation ont été établis dans le cas de tous ces différends, mais la conciliation n'était pas terminée à la fin de l'année financière.

MÉDIATION

E-6 Aucun médiateur n'a été nommé pendant l'année financière.

NOMINATIONS SPÉCIALES

E-7 En 1989, un bureau de conciliation a été établi en vertu d'une loi spéciale visant à régler les différends opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada et concernant les groupes Équipages de navire et Services hospitaliers. Le bureau de conciliation a présenté son rapport en avril 1990.

E-8 Pendant l'année écoulée, le Bureau des services de médiation a contribué davantage à aider les parties à régler des plaintes et des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi. Les agents de médiation ont rencontré les parties à 25 occasions afin de régler plus de 200 plaintes ou griefs individuels.

EXAMENS

E-9 Lorsqu'un employeur demande que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance soient exclues d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation, nommé afin de faire office d'examinateur, tente d'amener les parties à s'entendre. S'il n'y arrive pas, il procède à l'examen des tâches des fonctionnaires en cause. La Commission rend ensuite une décision fondée sur le rapport de l'examinateur et sur les observations des parties. Au cours de l'année, un examinateur a été nommé dans 12 affaires et, dans dix d'entre elles, les parties ont réussi à s'entendre à l'étape de l'examen. Les deux autres affaires ont été tranchées par la Commission.

E-10 La Commission a adopté de nouvelles méthodes qui lui ont permis de réduire à moins de 30 les 70 affaires qui étaient pendantes au début de l'année. Entretemps, les nouvelles affaires ont été traitées

rapidement, de sorte qu'il n'en restait aucune à régler à la fin de l'exercice.

E-11 Cette année encore, il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 59 affaires avec l'aide des Services de médiation.

F

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Au cours de l'année, la Commission s'est prononcée sur deux importantes demandes d'accréditation. Dans l'une d'elles, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) demandait à remplacer l'agent négociateur en place afin de pouvoir représenter certains fonctionnaires du groupe Réparation des navires. Ce dernier a soutenu que l'Association ne satisfaisait pas à la définition d'une "organisation syndicale" à cause de certaines lacunes dans ses statuts. En raison de ces lacunes, la Commission a conclu que les membres de l'Association n'avaient aucun droit de regard sur la négociation des conditions de travail, ni sur leur respect par le truchement de griefs et de plaintes. Prises une à une ou quelques-unes à la fois, ces lacunes ne portaient pas forcément un coup fatal à la demande d'accréditation, mais leur effet combiné avait précisément cette conséquence *(Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) et Conseil du Trésor et Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est),* dossier de la Commission 146-2-292). L'Association a demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'infirmer cette décision. Cette demande était toujours en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-191-71).

F-2 L'autre demande d'accréditation concernait la deuxième audition de l'affaire *ACTRA et Conseil du Trésor, ministère de la Défense nationale* (dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547), dans laquelle la requérante demandait à être accreditée à titre d'agent négociateur du personnel des ondes travaillant pour les Forces armées en Europe. La Commission avait initialement jugé qu'elle n'avait pas compétence pour statuer sur la demande parce que le personnel en question avait été "recruté sur place" à l'étranger et qu'il ne répondait donc pas à la définition de "fonctionnaire" prévue par la Loi (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphe F-6).

F-3 À la suite du contrôle judiciaire (voir le paragraphe J-3), la Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission "[...] aux fins d'un réexamen tenant pour acquis que l'exclusion [prévue dans la définition] ne [pouvait] s'appliquer qu'aux personnes recrutées à l'étranger [...]". À la seconde audience, l'employeur a soutenu que la Commission n'était pas habilitée à déterminer qui était un fonctionnaire et qui n'en était pas un et que, de toute façon, le personnel en question était "recruté sur place à l'étranger".

F-4 La Commission a déclaré qu'il fallait établir qui était un fonctionnaire au sens de la Loi avant de pouvoir déterminer si une exclusion s'appliquait. Elle a conclu qu'au moins certains des membres qu'on voulait inclure dans l'unité de négociation n'avaient pas été recrutés sur place à l'étranger et qu'ils n'étaient donc pas exclus de la définition de "fonctionnaire" *(Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) et Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547). L'employeur a présenté une demande de révision de cette décision à la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-102-91).

F-5 La Commission a entendu trois demandes importantes fondées sur l'article 21 de la Loi; une partie peut invoquer cet article lorsqu'elle estime qu'il y a eu non-respect d'autres dispositions de la Loi qui ne prévoient pas de mesures de redressement précises. Dans une affaire, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait modifié une condition d'emploi après qu'un avis de négocier eut été donné, en contravention de l'article 52 de la Loi. La plainte faisait suite à l'entrée en vigueur d'une politique adoptée quatre ans auparavant et qui mettait fin à la gratuité du stationnement pour les fonctionnaires. La Commission a jugé que c'était la politique en soi, et non son mode d'application, qui constituait la condition d'emploi, et elle a donc rejeté la demande *(Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-185).

F-6 Dans *Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 148-2-171), le requérant a demandé l'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle qui aurait permis au groupe Traduction de se séparer de la catégorie Administration et Service extérieur. Le requérant a maintenu qu'à cause de sa situation au sein de cette dernière catégorie, ses membres jouissaient d'avantages —obtenus par voie de négociation collective

— moins intéressants que ceux dont bénéficiaient d'autres groupes "quasi professionnels". La Commission n'a pas été convaincue du bien-fondé de la demande et, tout comme l'intervenante, elle a fait remarquer que l'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle n'était pas une façon de palier à un échec à la table de négociation.

F-7 Une troisième demande fondée sur l'article 21 avait trait à la date d'effet du rapport exécutoire qu'un bureau de conciliation avait présenté sous le régime de la Loi sur la reprise des services gouvernementaux, S.R. 1989, ch. 24. Une convention collective, reposant sur les conditions dont les parties avaient volontairement convenu et sur celles énoncées dans le rapport de conciliation exécutoire, a officiellement été signée une quarantaine de jours après la publication du rapport du bureau de conciliation. L'agent négociateur a soutenu que le rapport constituait une convention collective et que ses dispositions, notamment celles concernant la rémunération, auraient dû prendre effet dans les 90 jours suivant la publication du rapport, conformément à l'alinéa 57(1)*b)* de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

F-8 La Commission a conclu qu'il était clair que le bureau de conciliation avait tenu pour acquis que la convention collective serait officiellement signée après la publication de son rapport le 20 avril 1990. Elle a en outre conclu que les parties avaient eu l'intention de considérer comme une convention collective qui les lierait légalement au document qu'elles allaient signer une quarantaine de jours après la publication du rapport du bureau de conciliation. Par conséquent, c'est à compter de la date de la signature de la convention collective que le délai de 90 jours prévu pour son application à l'alinéa 57(1)*b)* avait commencé *(Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-182).

F-9 Une dernière affaire digne de mention portait sur la politique de la Commission concernant la transcription des audiences. Le plaignant avait demandé à pouvoir utiliser les services d'un sténographe judiciaire, en faisant valoir que son représentant n'était pas avocat et qu'il aurait donc de la difficulté à prendre des notes tout en présentant sa preuve. La Commission a réitéré sa politique interdisant le recours, en l'absence de raisons convaincantes, à un sténographe judiciaire ou à quelque appareil d'enregistrement que ce soit à l'audience. De l'avis de la Commission, un climat informel, sans microphone ni enregistreuse pour intimider les témoins et retarder la procédure, est le plus propice à la résolution des problèmes

en matière de relations du travail. La Commission a conclu que le requérant ne l'avait pas convaincue qu'il avait un motif valable pouvant justifier qu'elle déroge à sa pratique *(H. Bannister et J. Nolan*, dossier de la Commission 161-2-574).

G

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 Dans *Coles et autres* (dossiers de la Commission 166-2-19395 et 19404), les employés étaient des occasionnels embauchés pour moins de six mois à la fois; comme tels, ils étaient visés par l'exclusion prévue à l'alinéa 2*g)* de la définition de "fonctionnaire" figurant dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les employés s'estimant lésés ont soutenu que cette exclusion était discriminatoire, puisqu'elle violait l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Même si deux des trois employés étaient des hommes, la preuve a établi que la plupart des occasionnels travaillant dans la fonction publique fédérale étaient des femmes. De plus, les employés ont fait valoir que l'exclusion avait pour effet de les priver de leur droit de libre association, en contravention de l'alinéa 2*d)* de la Charte. Ils ont donc maintenu qu'à la lumière de l'article 52 de la Loi constitutionnelle de 1982, l'arbitre devrait considérer l'exclusion comme nulle et non avenue. Les employés seraient donc des fonctionnaires au sens de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et ils auraient droit à l'augmentation de salaire rétroactive négociée par l'agent négociateur pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation pertinente.

G-2 L'arbitre a conclu que, à l'occasion du renvoi d'un grief à l'arbitrage, il n'était pas habilité à rendre une décision qui risquait d'étendre la portée de l'ordonnance d'accréditation initiale. En vertu des dispositions pertinentes de la Loi, la Commission a le pouvoir exclusif de trancher une telle question, qui pourrait avoir des répercussions importantes pour tous les agents négociateurs et toutes les unités de négociation de la fonction publique fédérale. L'arbitre a exprimé l'avis que l'on pouvait par une demande en règle — accompagnée des avis voulus aux parties qui risqueraient d'être touchées par la décision — demander à la Commission de déterminer si certains employés occasionnels pouvaient constitutionnellement être exclus de la définition de "fonctionnaire" prévue par la Loi.

Cependant, comme les parties avaient convenu qu'en l'occurrence les employés s'estimant lésés n'étaient pas des fonctionnaires au sens de la Loi, l'arbitre a conclu qu'ils n'avaient pas droit au rappel de salaire prévu par la convention collective et il a rejeté les griefs. Les employés ont présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-638-90).

G-3 Les répercussions de l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Procureur général du Canada* c. *Penner* [1989] 3 C.F. 429 continuent de se faire sentir. Dans cette décision, la Cour a conclu que, pourvu que la décision soit prise de bonne foi, l'administrateur général a le pouvoir, en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage s'il estime que celui-ci n'a pas les aptitudes voulues, et ce, même si l'insatisfaction découle de l'inconduite du fonctionnaire*. Dans *Labrèche* (dossiers de la Commission 166-2-19920 et 19986), le fonctionnaire avait été renvoyé en cours de stage après qu'il fut devenu malade à cause des nombreuses heures supplémentaires qu'il avait dû effectuer. L'arbitre a conclu que l'employeur avait violé la convention collective en obligeant le fonctionnaire à faire un nombre excessif d'heures supplémentaires. Étant donné que la décision de l'employeur de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage était fondée sur l'incapacité de celui-ci de satisfaire à cette exigence, l'arbitre, en s'appuyant sur les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans *Penner*, a jugé que l'employeur avait agi de mauvaise foi; il s'agissait en réalité d'un congédiement disciplinaire qui, selon la preuve, était injustifié. Par conséquent, l'arbitre a fait droit au grief et a ordonné à l'employeur de réintégrer le fonctionnaire avec plein salaire et tous ses avantages, calculés avec effet rétroactif à la date de son congédiement.

G-4 L'arbitre, dans *Laird* (dossier de la Commission 166-2-19981), a appliqué les principes établis dans *Penner* à une fonctionnaire nommée pour une période déterminée qui avait été mise en disponibilité quelque quatre semaines avant l'expiration de son contrat. Elle avait été embauchée pour des périodes successives de trois mois sur une période d'environ deux ans et demi. Après avoir examiné toutes les circonstances, notamment la façon dont l'examen

---

* Voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphes J-2, G-4 et G-5.

du mérite avait été effectué pour déterminer qui serait mis en disponibilité, l'arbitre a conclu que l'employeur avait agi de mauvaise foi. La cessation d'emploi était donc en réalité un congédiement pour motif disciplinaire, dont l'employeur n'a pu établir le bien-fondé. L'arbitre a fait droit au grief, mais à la lumière de l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Dansereau* c. *Office national du film* [1979] 1 C.F. 100, le seul redressement qu'il pouvait accorder était le traitement et les autres avantages qu'elle aurait normalement reçus si elle avait travaillé jusqu'à l'expiration de son dernier contrat.

G-5 Enfin, dans *Basu* (dossier de la Commission 166-2-19534), le fonctionnaire a voulu s'appuyer sur l'arrêt *Penner* pour établir que le refus de l'employeur d'accepter sa démission constituait une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire, c'est-à-dire la perte d'une indemnité de départ et de prestations de retraite. À l'époque pertinente, l'employeur effectuait une enquête au sujet de présumées fautes de conduite commises par le fonctionnaire, enquête qui a abouti environ deux mois plus tard au congédiement de celui-ci. L'arbitre a conclu que l'administrateur général, en refusant d'accepter la démission du fonctionnaire, n'avait pas agi de mauvaise foi ni abusé du pouvoir discrétionnaire que lui conférait l'article 26 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le refus ne constituait donc pas une mesure disciplinaire et, de ce fait, l'arbitre n'était donc pas habilité à entendre le grief. Même si le refus, de l'administrateur général d'accepter la démission du fonctionnaire avait constitué une mesure disciplinaire, la perte financière subie par celui-ci ne résultait pas de ce refus proprement dit, mais du congédiement imposé environ deux mois plus tard. Le fonctionnaire a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-316-90).

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Dans *Friedel* (dossier de la Commission 166-2-20091), le fonctionnaire avait dû remplir une fiche de renseignements personnels en vue d'obtenir une attestation de sécurité plus élevée pour pouvoir exercer les fonctions de son nouveau poste. On lui a subséquemment demandé de fournir des renseignements qu'il avait omis d'inscrire sur la fiche de renseignements personnels. Convaincu qu'il avait déjà fourni cette information, le fonctionnaire a répondu par une lettre insolente, qui lui a mérité une suspension d'une journée. Il a soutenu

que la lettre ne pouvait être admise en preuve parce qu'elle faisait partie de la documentation requise en vue de l'habilitation de sécurité et qu'à ce titre elle était confidentielle, au sens du paragraphe 19(1) de la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité; de plus, parce que la lettre contenait des "renseignements personnels", elle était protégée contre toute divulgation en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels. L'arbitre a admis la lettre en preuve pour le motif que son contenu et le refus du fonctionnaire de fournir les renseignements demandés avaient pour effet de la soustraire aux dispositions de ces deux lois. L'arbitre a jugé que, par le passé, le fonctionnaire avait souvent été irrévérencieux dans l'exercice de ses fonctions et que le dernier incident n'était qu'un exemple de ses lacunes à cet égard. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la peine imposée était raisonnable dans les circonstances, et il a rejeté le grief.

G-7 Au début de l'audition de l'affaire *Alexander* (dossiers de la Commission 166-2-19609 et 19652), le fonctionnaire a demandé l'ajournement de la séance pour une période de deux mois afin de pouvoir se trouver un avocat. Le représentant de l'employeur s'y est opposé pour le motif que celui-ci avait été avisé de la date de l'audience longtemps à l'avance et qu'il aurait eu amplement le temps de retenir les services d'un avocat s'il n'avait pas attendu à la dernière minute. De plus, l'employeur avait engagé des dépenses considérables afin de comparaître à l'audience. Après avoir fait remarquer que le fonctionnaire avait reçu un avis de deux mois de la tenue de l'audience, l'arbitre a ajourné l'affaire pour une journée afin de lui permettre de se trouver un avocat. Lorsque l'audience a repris le lendemain, le fonctionnaire ne s'est pas présenté. L'arbitre a ensuite ajourné l'affaire pour dix jours, en vue de permettre au fonctionnaire d'expliquer son défaut de comparaître. Comme celui-ci n'a pas communiqué avec la Commission pendant ces dix jours, l'arbitre a rejeté le grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-8 Une mesure disciplinaire devrait être éducative et non simplement punitive. Dans *Swinimer* (dossier de la Commission 166-2-20756), le fonctionnaire a été suspendu pour sept jours parce qu'il ne s'était pas présenté à un poste supplémentaire devant commencer environ deux heures après la fin de son poste de jour. Entre la fin de son poste de jour et l'heure à laquelle devait commencer le poste supplémentaire, le fonctionnaire a consommé de

l'alcool; il ne s'est pas présenté au travail et il a menti à son superviseur au sujet de ses allées et venues. Le dossier disciplinaire du fonctionnaire contenait de nombreuses suspensions qui n'avaient pas fait l'objet de griefs. Le fonctionnaire a admis que toutes les suspensions avaient trait à la consommation excessive d'alcool. L'arbitre a jugé que l'application du principe de la gradation des sanctions n'était pas indiquée en l'occurrence, puisque le congédiement éventuel du fonctionnaire ne résoudrait rien si celui-ci ne venait pas à bout de son problème d'alcool. Il a donc ramené la suspension à trois jours et l'a assortie de conditions, dont l'une consistait à obliger le fonctionnaire à participer à un programme de rééducation pour alcooliques.

G-9 Dans *McIsaac* (dossier de la Commission 166-2-20610), l'arbitre a conclu que l'affirmation du fonctionnaire selon laquelle ses fautes de conduite n'avaient rien à voir avec l'alcool n'était pas appuyée sur la preuve. Le fonctionnaire était un agent de douane qui ne pouvait expliquer où était passée la somme de 25,34 $. Non seulement il avait par la suite cherché à rectifier la situation, mais il avait tenté de camoufler ses erreurs en impliquant un fonctionnaire subalterne. L'enquête qui a été menée a permis de trouver la somme manquante, mais le congédiement a néanmoins été confirmé.

G-10 Deux affaires importantes concernaient ce qu'il est convenu d'appeler un "congé de maladie concerté". En pareilles circonstances, il incombe au fonctionnaire qui conteste une sanction de prouver qu'il était en fait malade pendant la période en question. Dans *Bingham et autres* (dossiers de la Commission 166-2-20260 à 20263, 20265), les fonctionnaires étaient des inspecteurs des viandes qui s'étaient fait porter malades un jour où avait lieu un "congé de maladie concerté" à l'échelle nationale. Comme ils n'ont pas réussi à prouver objectivement qu'ils étaient malades le jour en question, leurs griefs ont été rejetés.

G-11 Dans *Clark* (dossier de la Commission 166-2-20252), par contre, un inspecteur des produits primaires a pu prouver qu'il avait consulté un médecin et qu'il avait obtenu et fait exécuter une ordonnance le jour où ses collègues étaient absents en masse, censément parce qu'ils étaient malades. Le fait que le fonctionnaire avait un nombre important de congés de maladie à son crédit a permis à celui-ci de s'acquitter plus facilement de la charge de la preuve, car cela montrait qu'il n'abusait pas de ces congés.

G-12 Une autre affaire importante mettant en cause une mesure disciplinaire concernait l'obligation d'un fonctionnaire de s'expliquer à la suite d'une allégation d'inconduite. Dans *Skibicki* (dossier de la Commission 166-2-20723), l'employeur a allégué que le fonctionnaire avait falsifié des rapports d'inspection en vue de prendre congé, et il l'a suspendu pour trois jours. À l'audience, le fonctionnaire a fourni une explication qui a satisfait l'employeur. La preuve a montré que ce dernier avait délibérément caché des faits pendant la procédure de règlement des griefs parce qu'il en voulait à son superviseur. L'arbitre a rejeté le grief en concluant que le fonctionnaire avait abusé de la procédure applicable aux griefs et qu'il ne devait pas tirer profit d'une explication qu'il avait délibérément cachée à l'employeur.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-13 Un congé pour obligations familiales peut être accordé pour permettre à un fonctionnaire ou à une fonctionnaire de prendre soins de jeunes enfants. Dans l'affaire *Bourdon* (dossier de la Commission 166-2-20098), la fonctionnaire avait vu sa demande de congé pour obligations familiales refusée parce que, selon la politique en place, un tel congé ne pouvait être accordé que pour une période minimale de six semaines. La fonctionnaire a ensuite modifié sa demande en vue d'obtenir un congé de six semaines, suivi d'une journée de congé par semaine. L'arbitre a décidé que l'employeur avait eu raison de refuser la demande, puisque la politique ne prévoyait pas de congés intermittents, même à la suite de la période minimale de six semaines.

G-14 Un contrôleur de la circulation aérienne qui est tenu d'assister à une enquête de nature administrative concernant une irrégularité d'exploitation a le droit de se faire accompagner par un représentant de son choix, sans perte de traitement ni pour lui ni pour le représentant. Dans *Watts* (dossier de la Commission 166-2-20164), le fonctionnaire avait été tenu d'assister à une telle enquête et avait demandé à être représenté par un contrôleur de la circulation aérienne qui devait normalement travailler au moment de l'enquête. L'employeur avait informé le représentant qu'il ne s'opposait pas à sa comparution, pourvu qu'il trouve un remplaçant prêt à effectuer son poste de travail. L'arbitre a conclu qu'en imposant une telle condition, l'employeur avait violé la disposition de la convention collective permettant au fonctionnaire s'estimant lésé de se faire représenter par

une personne de son choix. La Commission a fait une déclaration à cet effet.

G-15 La Commission n'est pas habilitée à trancher les griefs de classification; cependant, elle peut décider si le fonctionnaire a bénéficié d'une description de poste à jour, tel que l'exige la convention collective. Dans l'affaire *Taylor* (dossier de la Commission 166-2-20396), la fonctionnaire a mentionné de nombreuses fonctions qui, à son avis, auraient dû faire expressément partie de sa description de poste. Après examen de ces fonctions, l'arbitre a conclu qu'elles pouvaient être comprises dans les fonctions générales énoncées dans la description existante. Il a souligné que si une description de poste n'a pas à renfermer les moindres détails d'une fonction, l'employeur se devait tout de même de suivre l'évolution des fonctions et responsabilités. Si celles-ci prennent une ampleur qui dépasse la description de poste courante, l'employeur doit être prêt à fournir aux fonctionnaires un énoncé révisé ainsi que les documents connexes.

G-16 Avant de pouvoir accorder à un fonctionnaire un congé pour accident du travail, l'employeur doit recevoir un avis de la commission des accidents du travail compétente l'informant que le fonctionnaire s'est blessé au travail et qu'il est donc incapable d'exercer les fonctions de son poste. Dans *Haslett* (dossier de la Commission 166-2-20616), le fonctionnaire avait demandé à être indemnisé par la Commission des accidents du travail (CAT) du Manitoba à la suite du stress qu'il avait subi au travail. La CAT a d'abord rejeté la demande pour le motif que le stress n'était pas une maladie indemnisable. Le fonctionnaire en a appelé de la décision au tribunal compétent. À ce moment-là, l'employeur a soutenu notamment qu'il s'agissait d'un stress que le fonctionnaire s'était infligé lui-même, en ce sens qu'il découlait du fait que celui-ci avait subi des sanctions disciplinaires par suite de son inconduite. Le tribunal d'appel a infirmé la décision de l'employeur et a déclaré que le fonctionnaire était inapte à exercer ses fonctions. Le fonctionnaire a présenté cette décision à l'employeur et lui a demandé de le dédommager. L'employeur a de nouveau soutenu que le fonctionnaire s'était infligé lui-même le stress en question et que la convention collective disait clairement qu'un congé n'était pas accordé en pareilles circonstances. L'arbitre a cependant rejeté l'argument, puisque la CAT du Manitoba l'avait elle-même rejeté et que la loi de cette province interdisait le versement d'une indemnité lorsque la blessure résultait d'un acte délibéré de l'employé. Par conséquent, le

fonctionnaire avait rempli les conditions prévues par la convention collective pour l'attribution des avantages en question.

G-17 Une fois de plus, la Commission a été saisie de nombreux griefs résultant de la pénurie chronique de personnel dans les services de l'administration fédérale*. Dans une affaire de ce genre, l'employeur avait autorisé deux spécialistes de l'information de vol à prendre des jours de remplacement. Pour pouvoir le faire, il avait prévu que plusieurs fonctionnaires travailleraient un poste sur deux; en l'occurrence, les deux fonctionnaires s'estimant lésés et cinq autres spécialistes de l'information de vol devaient effectuer trois postes de huit heures sur une période de 40 heures. Les sept personnes en cause ont présenté des griefs pour contester l'imposition d'un tel régime de travail, alléguant que celui-ci allait à l'encontre des dispositions de la convention collective concernant l'établissement des horaires de travail; l'employeur a fait droit à leurs griefs. Comme il ne pouvait plus établir l'horaire qu'il souhaitait, l'employeur a annulé l'autorisation de prendre des jours de remplacement qu'il avait accordée aux deux fonctionnaires. Ceux-ci ont présenté un grief alléguant que l'employeur avait refusé leur demande sans motif raisonnable. Celui-ci a répliqué que son refus était fondé sur les nécessités du service. En faisant droit aux griefs, l'arbitre a rejeté l'argument de l'employeur. Il a fait remarquer que c'était la pénurie chronique de personnel qui l'avait empêché de respecter ses obligations contractuelles, en l'occurrence celle de ne pas refuser les demandes de congé des fonctionnaires en l'absence d'un motif raisonnable. Les fonctionnaires ont le droit de s'attendre à ce que l'employeur dispose d'un personnel suffisant pour que la convention collective puisse être appliquée sans qu'ils aient à sacrifier des avantages afin d'en obtenir d'autres *(MacDonald et Kelly,* dossiers de la Commission 166-2-20526 et 20527).

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

G-18 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent négociateur qui cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à renvoyer l'affaire à la Commission. Cependant, la Commission ne peut être saisie de l'affaire que s'il ne s'agit pas d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de négociation pertinente. Dans *Alliance de la Fonction*

---

* Voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphes G-12 et G-13.

publique et Conseil du Trésor (dossier de la Commission 169-2-493), l'agent négociateur a soutenu que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations contractuelles. Aux termes de la clause en question, les parties devaient renégocier les taux de rémunération si l'employeur établissait une nouvelle norme de classification pour un groupe.

G-19 Le nombre de niveaux de classification au sein du groupe Administration des programmes avait été ramené de huit à six à l'issue de la révision des normes de classification amorcée en 1984. La preuve a montré que la réduction du nombre de niveaux de classification reflétait la réalité, en ce sens que les deux niveaux les plus élevés avaient été intégrés à d'autres niveaux existants quelques années auparavant. L'employeur ne faisait que mettre de l'ordre dans un système déjà en place, conformément au pouvoir exclusif que lui conférait l'article 7 de la Loi "quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers". Le renvoi de l'agent négociateur a donc été rejeté. Celui-ci a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-189-91).

H

DÉCISIONS ARBITRALES

H-1 L'arbitrage est l'un des deux modes de règlement des différends dont peut se prévaloir l'agent négociateur lorsque les négociations aboutissent à une impasse (voir le paragraphe D-1). Les questions sur lesquelles la commission d'arbitrage peut ou non se prononcer sont prévues à l'article 69 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dont voici le libellé:

> 69. (1) Dans les limites du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les barèmes de rémunération, les heures de travail, les congés, les normes disciplinaires et les autres conditions d'emploi directement afférentes.
>
> (2) Le paragraphe 57(2)* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance.
>
> (3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi de fonctionnaires, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.

---

* Le paragraphe 57(2) est ainsi formulé:

> 57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:
>
> *a)* modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
>
> *b)* modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II fait mention de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

H-2 Pendant l'année à l'étude, la Commission a rendu deux décisions arbitrales. Dans une des affaires, où l'une des parties a fait une proposition à laquelle l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection:

— *Proposition qui aurait obligé l'employeur à nommer un enseignant à un poste intérimaire de directeur en l'absence de ce dernier (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupe Enseignement (ED)*, dossier de la Commission 185-2-340*)*.

H-3 Dans l'autre affaire, où l'une des parties a fait une proposition à laquelle l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente:

— *Proposition voulant que les heures de travail d'un enseignant correspondent à la norme en vigueur dans la province où l'établissement est situé (ibid.)*.

I

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation. L'article 84 dispose en outre que dès l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

---

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

QUESTIONS NÉGOCIABLES

I-2 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables:

— *Proposition obligeant l'employeur à faire en sorte que, sous réserve du droit de l'administrateur général de mettre des fonctionnaires en disponibilité en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, le fonctionnaire qui travaille normalement dans les locaux d'un autre employeur ne soit pas privé de son traitement ni de ses avantages normaux par suite d'une grève ou d'un lock-out qui surviendrait chez cet autre employeur.*

Étant donné que la proposition porte sur les mises en disponibilité de courte durée et non sur les cessations d'emploi permanentes, elle n'est pas visée par les interdictions de la Loi. Par conséquent, elle a été incluse dans le mandat du bureau (*Groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, Mandat,* dossier de la Commission 190-2-212).

— *Proposition obligeant l'employeur, lorsqu'il introduit des changements techniques, à donner la formation voulue aux fonctionnaires et à faire tout effort raisonnable pour le faire pendant leurs heures de travail et sans frais pour eux.*

L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition au bureau de conciliation uniquement parce qu'elle contrevenait, selon lui, à l'article 7 de la Loi. Le président a confirmé sa décision antérieure*, à savoir que l'article 7 ne peut empêcher qu'une question soit renvoyée à un bureau de conciliation, et il a inclus la proposition dans le mandat du bureau (*ibid.*)

— *Proposition disposant que les changements techniques ne serviront pas à justifier la sous-traitance de travaux normalement exécutés par les fonctionnaires.*

— *Proposition obligeant l'employeur à s'efforcer d'atteindre une certaine cohérence entre les taux qu'il paie aux entrepreneurs et les traitements qu'il accorde aux fonctionnaires.*

---

* Voir le Rapport annuel de 1987-1988, paragraphes I-5 et I-6.

— *Proposition précisant que le personnel contractuel doit relever d'un employé travaillant à un niveau équivalent ou supérieur et que les fonctionnaires ne sont pas tenus de travailler sous les ordres d'un entrepreneur.*

— *Proposition obligeant l'employeur à faire tout effort raisonnable pour inclure les fonctionnaires dans les projets de développement de systèmes.*

Comme l'employeur s'était opposé au renvoi de ces propositions au bureau de conciliation uniquement parce qu'elles contrevenaient à l'article 7 de la Loi, elles ont été incluses dans le mandat du bureau (*ibid.*).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

I-3 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

— *Proposition obligeant l'employeur à fournir à l'agent négociateur toute l'information pertinente sur le perfectionnement à laquelle il a accès, notamment les critères de sélection, le dossier des fonctionnaires qui ont présenté une demande, les indemnités versées, les demandes refusées et les motifs des refus, ainsi que les dépenses payées par l'employeur.*

Cette proposition aurait obligé l'employeur à communiquer des renseignements personnels, en contravention des dispositions pertinentes de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Par conséquent, elle n'a pas été incluse dans le mandat du bureau, puisqu'elle allait à l'encontre des interdictions prévues aux paragraphes 87(2) et 57(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid.*).

— *Proposition portant que l'employeur ne créera pas par la sous-traitance une situation dans laquelle un administrateur général pourrait exercer le pouvoir que lui confère l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

— *Proposition obligeant l'employeur, sous réserve de la volonté et de la capacité des fonctionnaires d'accepter de se réinstaller ailleurs ou de se recycler, à faire tout effort raisonnable pour que toute réduction d'effectif s'effectue par attrition.*

Ces propositions portaient sur la mise en disponibilité des fonctionnaires et contrevenaient donc aux interdictions contenues dans la Loi (*ibid.*).

J

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Afin de protéger les fonctionnaires des conséquences de la compression des effectifs au sein de la fonction publique, le Conseil national mixte (CNM), composé des employeurs et des agents négociateurs, a établi la "Politique concernant le réaménagement des effectifs". Cette politique a subséquemment été incorporée dans diverses conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs. Dans le cas d'un grief où l'agent négociateur avait allégué que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté la Politique, la Commission a jugé que, compte tenu du libellé de la convention, l'employeur n'avait pas le droit de recourir à la sous-traitance si celle-ci devait entraîner une réduction des effectifs (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphes G-16 à G-18). L'employeur a présenté une demande à la Cour fédérale pour faire réviser et annuler la décision de la Commission. En rejetant la demande par un jugement majoritaire, la Cour a donné raison à la Commission, à savoir que si la Politique n'interdit pas la sous-traitance, elle dit cependant qu'afin d'éviter que des fonctionnaires soient "touchés" par une telle mesure, l'employeur doit examiner le recours qu'il fait aux services contractuels et qu'il doit y mettre fin au besoin. L'employeur se trouve à manquer à cette obligation si, en recourant à la sous-traitance, il place des fonctionnaires dans la situation d'"employés touchés", au sens où l'entend la Politique.

J-2 Outre la question de fond concernant le sens et l'effet de la Politique concernant le réaménagement des effectifs, la Cour d'appel fédérale avait à se prononcer sur la compétence de la Commission pour même entendre le grief. En vertu de l'article 99, la Commission peut être saisie d'un grief concernant une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale uniquement s'il s'agit d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire membre de l'unité de négociation pertinente. La Cour a jugé, dans une décision majoritaire, que pour trancher la question il fallait examiner non seulement l'obligation, mais aussi le redressement. La question de la sous-traitance a donné

lieu à une obligation générale envers l'agent négociateur, qui avait perdu des membres à la suite des mesures prises par l'employeur. D'autre part, le redressement demandé — interdire à l'employeur de recourir à la sous-traitance — n'était pas à la portée de fonctionnaires qui auraient cherché à faire respecter des droits ou obligations découlant de la Politique *(Procureur général du Canada* c. *Alliance de la Fonction publique du Canada,* dossier de la Cour A-206-91). L'employeur a demandé l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada, demande qui a été agréée (dossier de la Cour suprême 22295).

J-3 À quelques exceptions près, la Loi s'applique aux personnes qui travaillent dans tous les services de la fonction publique. Dans la Loi, la définition de "fonctionnaires" exclut les "[personnes] recrutées sur place à l'étranger". La Commission a jugé que les annonceurs du Réseau des Forces canadiennes en Europe étaient visés par l'exception, puisqu'ils étaient au service de l'employeur en vertu de conditions d'emploi applicables à un poste dans un endroit particulier à l'extérieur du Canada (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphe F-6). La Cour d'appel fédérale a agréé la demande de révision que lui avait présentée l'employeur pour le motif que l'exception ne s'appliquait qu'aux personnes recrutées à l'étranger pour accomplir un travail à l'extérieur du Canada (*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)* c. *CRTFP et Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale),* dossier de la Cour A-61-90).

J-4 Dans l'affaire *Craig, Hotte et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* c. *Love* (dossier de la Cour A-165-90), la Cour a jugé que la Commission n'avait pas commis d'erreur lorsqu'elle avait décidé que, conformément à son règlement, seules les formules de grief approuvées par la Commission pouvaient être utilisées pour déposer des griefs. En produisant et en distribuant ses propres formules et en conseillant à ses membres de présenter leurs griefs sur celles-ci, l'agent négociateur n'avait pas respecté le règlement de la Commission en la matière, ce que l'obligeait à faire l'alinéa 23(1)*d)* de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

J-5 Vers la fin de l'année, la Cour suprême du Canada a rendu une décision définissant les limites du pouvoir de la Commission lorsqu'il s'agit de déterminer qui est un fonctionnaire au sens de la Loi. La question à trancher était de savoir si des enseignants étaient des fonctionnaires, ce qui les aurait obligés à verser des cotisations

syndicales à l'agent négociateur accrédité pour le groupe Enseignement. Les enseignants avaient été engagés par une entreprise privée ayant conclu avec l'administration fédérale un marché de services pour les pénitenciers fédéraux. La Commission, après avoir appliqué les critères utilisés en pareilles circonstances par tous les conseils du travail du secteur privé, avait conclu que les personnes en cause étaient des fonctionnaires. Elle avait jugé que les fonctions des enseignants étaient les mêmes que celles d'autres fonctionnaires membres de l'unité de négociation et que le Conseil du Trésor exerçait un contrôle tel qu'il était en fait le véritable employeur. La Cour d'appel fédérale, saisie d'une demande de révision de la décision, a annulé celle-ci pour le motif que, pour être un fonctionnaire au sens de la Loi, il fallait être nommé par la Commission de la fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'affaire a été renvoyée à la Cour suprême du Canada qui, par une décision majoritaire, a essentiellement accepté l'avis de la Cour d'appel fédérale, à savoir que le statut de fonctionnaire était déterminé à l'extérieur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, habituellement à la suite d'une nomination faite en application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique par la Commission de la fonction publique (*AFPC c. Conseil du Trésor et Econosult Inc.*, dossiers de la Commission 147-2-31 et 169-2-447; Cour d'appel fédérale [1989] 2 C.F. 633; Cour suprême du Canada, dossier de la Cour 21393).

K

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 En vertu des dispositions de la partie II du Code canadien du travail concernant la sécurité et la santé au travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a d'abord les renvois fondés sur l'article 129 du Code, où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et qu'un agent de sécurité décide par la suite qu'il n'existait pas de danger. Le fonctionnaire peut exiger que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui procède sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision, et qui, subséquemment, confirme celle-ci ou donne à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées. Pendant l'année, la Commission a examiné huit décisions que des agents de sécurité lui avaient renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail. Un des renvois a été retiré après deux jours d'audience, un autre devait être entendu vers la fin de l'année et un autre a été reçu à la fin de l'exercice.

K-2 Dans une affaire où la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité, un inspecteur des douanes posté à la frontière Québec-New York avait allégué que l'absence de protection policière constituait un danger. Dans trois autres renvois, regroupés pour les besoins de l'audience, trois agents de correction ont soutenu que le nombre insuffisant d'agents affectés aux tours périmétriques, dans un pénitencier, ainsi que la réduction du nombre de véhicules de patrouille motorisée représentaient un danger pour leur sécurité. À la suite d'une audience, la décision de l'agent de sécurité a été confirmée.

K-3 Dans l'autre affaire, deux employés civils du ministère de la Défense nationale travaillant à Goose Bay ont allégué que les vapeurs nocives présentes à leur lieu de travail constituaient un danger pour leur sécurité et leur santé. La Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité en faisant remarquer que l'employeur n'était pas

tenu de fournir des conditions de travail acceptables aux fonctionnaires hypersensibles, mais d'éliminer le danger du lieu de travail dans l'intérêt de tous les fonctionnaires.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-4 L'autre genre de renvoi dont la Commission peut être saisie en vertu de la partie II du Code (article 133) est celui où il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit du fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. Cette année, une plainte de ce genre devait être entendue à la fin de l'année. Deux plaintes ont été reportées de l'année précédente. Dans la première affaire, un agent de correction a soutenu qu'une suspension d'une journée lui avait été imposée parce qu'il avait exercé son droit de refuser de travailler. À la suite d'une audience, la Commission a conclu qu'elle n'était pas habilitée à se prononcer sur le renvoi, du fait que la suspension avait été imposée au fonctionnaire parce qu'il avait refusé d'obéir à un ordre.

K-5 Dans l'autre affaire reportée, il a été allégué que l'employeur avait imposé une mesure disciplinaire à sept agents de correction qui avaient exercé leur droit de refuser de travailler à cause du danger auquel ils disaient être exposés. La Commission a constaté que six des plaignants, qui travaillaient dans un établissement à sécurité maximale, avaient laissé leurs postes sans se faire remplacer; ils avaient donc mis en danger d'autres personnes se trouvant dans l'établissement. Dans ces circonstances, la Commission n'avait aucune raison de modifier la réprimande écrite que l'employeur avait remise à chacun de ces fonctionnaires. L'employeur avait imposé une amende au septième plaignant. La Commission a jugé que ce dernier méritait une mesure disciplinaire, mais qu'une réprimande écrite devrait être substituée à l'amende.

L

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout aux parties à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues sont exactes et à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements destinés à leurs besoins précis.

CONSULTATIONS DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Secrétariat du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. En plus des réunions ordinaires du CCRT, plusieurs sous-comités techniques tiennent des rencontres au besoin afin de régler les problèmes qui se posent et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau et les parties sont invitées à y assister.

L-4 Cette année, le Bureau a convoqué une réunion d'un sous-comité technique pour solliciter la collaboration des parties à la négociation en vue de ramener à des proportions plus modestes le questionnaire de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail, et ce, pour les divers cycles d'enquête. Les parties ont en outre discuté de la possibilité de faire enquête sur certains avantages tous les deux ans, et sur d'autres tous les quatre ans ou au besoin, selon le calendrier de révision du Conseil national mixte. À la fin de l'année, le projet avait presque été mené à terme. Au début du prochain exercice, il devrait normalement être possible d'évaluer la viabilité des cycles d'enquête proposés et de tenir avec les parties des réunions où seront résolues les questions en suspens.

L-5 À la suite de la diffusion des nouvelles méthodes générales de maintien et d'établissement des échantillons d'enquête, un sous-comité technique a tenu une autre réunion afin de discuter avec les parties des plans et des priorités au chapitre du maintien des échantillons actuels des enquêtes sur la rémunération et sur les avantages sociaux. Le Bureau a proposé que l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail soit révisé en premier, et que ceux du programme AUTOCODS-I et de cinq autres classes professionnelles faisant l'objet d'enquêtes sur les salaires le soient ensuite. À la fin de l'année, le Bureau, de concert avec les spécialistes en échantillonnage de Statistique Canada, avait terminé la révision de l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. On prévoit que la taille de l'échantillon actuel sera progressivement augmentée à compter du programme d'enquête du 1er janvier 1992. De plus, à partir de 1992, l'accroissement des échantillons révisés des enquêtes sur la rémunération sera intégré au calendrier des visites régulières effectuées dans le cadre de ces enquêtes.

L-6 En mai et juin 1990, les membres du CCRT ont été invités à participer à un colloque traitant des méthodes que le Bureau utilise pour effectuer ses enquêtes et apparier les postes. Il a notamment été question des sujets suivants: les concepts et les principes de la recherche sur la rémunération, l'établissement des particularités des classes professionnelles visées par les enquêtes, l'échantillonnage, l'appariement des postes, ainsi que la collecte et la validation des données.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau a informé les membres du Comité consultatif que les contraintes financières l'obligeaient à suspendre plusieurs projets, notamment les résumés d'entente, l'analyse statistique des conventions collectives dans la fonction publique, ainsi que la mise à jour des répertoires des questions traitées dans les décisions arbitrales et dans les rapports des bureaux de conciliation. Cette décision allait permettre au Bureau de concentrer ses ressources sur sa fonction première, la réalisation d'enquêtes sur la rémunération. Plus tard dans l'année, le Bureau a pu annoncer le rétablissement des deux répertoires, qui seront dorénavant produits par les Services de médiation de la CRTFP.

L-8 Pendant l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à l'examen interne des particularités de plusieurs classes professionnelles. Le Bureau se fonde sur ces particularités pour apparier les postes. Dans la plupart des cas, l'examen a été effectué parce que la norme de classification de l'administration fédérale venait d'être créée ou avait été modifiée. Des particularités nouvelles ou révisées ont été établies dans le cas des classes suivantes: infirmier(ère)s hygiénistes communautaires, avocats, administrateurs des finances, traducteurs et opérateurs de machines de traitement de textes; ces particularités servent maintenant à apparier les postes dans les organismes participants. À la fin de l'année, les particularités des classes des physiciens, des préposés aux achats, de soutien technique et des travailleurs sociaux étaient également en voie de révision. En outre, le Bureau se tient au courant de la suite donnée aux propositions émanant de Fonction publique 2000, qui visent à réduire le nombre des groupes et niveaux professionnels au sein de la fonction publique fédérale. Celles-ci pourraient avoir des répercussions importantes sur les méthodes d'enquête actuelles. Le Bureau est donc en train d'étudier ces répercussions éventuelles, ainsi que les solutions de rechange.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-9 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-10 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de donnée qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an, à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août 1990 et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération.

L-11 Environ 440 établissements ont participé à la première enquête Entretien, Métiers et Services. La mise à jour des données publiées dans le rapport du 1er avril 1991 est en train d'être effectuée et les résultats de cette mise à jour devraient être diffusés en août 1991. À l'automne de 1991, la liste "de réserve" servira à sélectionner les établissements qui remplaceront ceux qui ont été incapables de participer à l'enquête initiale. Le tableau 13 montre les 17 métiers des groupes Manoeuvres et hommes de métier et Services divers qui sont visés par cette enquête.

L-12 Le Bureau de recherches sur les traitements effectue d'autres enquêtes ponctuelles sur la rémunération. À la fin de l'année, des enquêtes étaient en cours à l'égard des classes professionnelles suivantes: enseignants des niveaux primaire et secondaire, professeurs de langue, mécaniciens d'aéronef, manutentionnaires et peseurs de céréales.

L-13 Cette année, le Bureau a publié une série de rapports découlant de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Ces rapports fournissent des renseignements sur 41 avantages et conditions de travail s'appliquant à trois catégories d'emplois existant au sein des organismes des différents secteurs d'activité économique au Canada, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, ainsi que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14.

L-14 Afin de supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau, avec l'accord des participants, a fourni au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec des données sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail en vigueur dans les établissements de cette province qui font partie tant des échantillons du Centre que de ceux du Bureau. Il a aussi dispensé des avis professionnels et techniques au personnel du Centre pour l'aider à effectuer sa troisième enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-15 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a procédé au traitement des données recueillies par Statistique Canada à l'égard des salaires versés aux professeurs de certaines universités. Il a en outre mené son enquête annuelle sur certains grades de policier. Le rapport découlant de cette enquête sert à réviser la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. Le Bureau a également publié des rapports sur les taux de rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, ainsi que des avocats admis au barreau. Ont également été publiés cette année les taux de début réels des diplômés de 1990 des universités et collèges communautaires, ainsi que les taux de début prévus pour les diplômés de 1991.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SUR LA RÉMUNÉRATION

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de

rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de salaire qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la fonction publique du Canada" et "La composition de la fonction publique du Canada", contiennent des renseignements sur les fonctionnaires par groupe professionnel et par niveau.

L-17 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à plus d'une centaine d'enquêtes officielles et non officielles sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été appariées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs de ses rapports et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération est un élément essentiel du travail accompli par le Bureau de recherches sur les traitements. C'est pourquoi les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ils assistent en outre aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association* et du Centre de recherche sur la rémunération. Les agents du Bureau font de temps à autre des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays, de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2. Mode de règlement des différends
3. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8. Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1986 au 31 mars 1991
9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1986 à 1991
10. Différends renvoyés à l'arbitrage
11. Conciliation, médiation et examens, 1990-1991
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services
14. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1990-1991 s'arrêtent au 31 mars 1991. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Préposés aux brevets Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense Vérification	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants — non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Exploitation Catégorie Soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Achat et approvisionnement Catégorie Exploitation — surveillants — non-surveillants Catégorie Technique Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement des données	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Exploitation Catégorie Scientifique et Professionnelle — ingénieurs professionnels Catégorie Soutien administratif — non-opérateurs Catégorie Technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie Exploitation — Manoeuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie Scientifique et Professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie Administration et Service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— Gestion des systèmes d'ordinateurs — Services administratifs — Services d'information — Services financiers Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement des données	
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie Technique — BFC de Calgary Catégorie Soutien administratif — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie Exploitation — BFC de Kingston Catégorie Exploitation — BFC de Montréal Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie Technique — QGDN Ottawa Catégorie Exploitation — CMDN Ottawa Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie Exploitation — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood Catégorie Exploitation — BFC de Halifax Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Borden Catégorie Exploitation — BFC de North Bay Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack Catégorie Exploitation — BFC de Comox Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle Catégorie Soutien administratif Catégorie Soutien des sciences sociales	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuariat Catégorie Administration et Service extérieur Commerce	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Interviewers principaux et interviewers	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Mode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	162 919①	76	33A 43C
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	25 415	37	12A 25C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 757	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 517	1	A
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 347	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1 961	1	C
Association des employés du Conseil de recherches	1 544	9	A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 316	1	A
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 113	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 246	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 139	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 002	5	1A 3C 1?
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	942	1	C

① Moins employés du C.S.T.

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends*
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	833	1	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	536	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	537	1	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)	289	3	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	217	2	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	153	3	A
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)	116	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	83	1	C
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	82	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	79	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	20	1	A
TOTAL	**209 467**	**160**	**79A 80C 1?**

*A — Arbitrage
C — Conciliation
? — À déterminer

3

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et Professionnelle	29	21 575	2 319	23 894	9,71
Administration et Service extérieur	10	54 807	7 451	62 258	11,97
Technique	13	25 855	1 023	26 878	3,81
Soutien administratif	5	62 795	3 564	66 359	5,37
Exploitation	21	37 505	324	37 829	0,86
TOTAL	**78**	**202 537**	**14 681**	**217 218**	**6,76 %**

4

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et Prof.	26	16 988	2 121	19 109	11,09
	Admin. et Serv. ext.	2	6 802	191	6 993	2,73
AFPC	Scientifique et Prof.	2	2 070	133	2 203	6,03
	Admin. et Serv. ext.	5	43 550	6 688	50 238	13,31
	Technique	8	18 171	445	18 616	2,39
	Soutien administratif	5	62 795	3 564	66 359	5,37
	Exploitation	17	34 368	224	34 592	0,64
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 139	49	1 188	4,12
ACCTA	Technique	1	1 961	158	2 119	7,45
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 757	101	2 858	3,53
GMMC	Technique	1	1 316	117	1 433	8,16
CUAG	Exploitation	1	942	6	948	0,63
ACECM	Exploitation	1	116	0	116	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 246	57	1 303	4,37
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	833	37	870	4,25
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 517	65	2 582	2,52
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	969	82	1 051	7,80
ACPER	Technique	1	1 113	149	1 319	11,29
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 347	441	2 788	15,81
AGNA	Technique	1	537	53	590	8,90
TOTAL		**78**	**202 537**	**14 681**	**217 218**	**6,76 %**

5

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et Prof.	1	17	6	23	26,08
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	149	30	179	16,76
SGCT	Technique	1	304	13	317	4,10
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	172	42	214	19,63
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	45	0	45	0,00
TOTAL		5	687	91	778	11,70 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 146	24	1 170	2,05
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	47	2	49	4,08
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	147	14	161	8,70
AECR	Technique	1	781	2	783	0,26
AECR	Soutien administratif	3	446	52	498	10,44
AECR	Exploitation	2	170	0	170	0,00
TOTAL		13	2 737	94	2 831	3,32 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	*(Données non disponibles)*			
AFPC	Technique	1				
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1				
AFPC	Exploitation	1				
AFPC	Scientifique et Prof. (ingénieurs prof.)	1				
TOTAL		5				

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et Prof.	1	200	0	200	0,00
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	28	17	45	37,78
AFPC	Soutien administratif	1	91	19	110	17,27
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	319	36	355	10,14 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	50	5	55	9,09
AFPC	Soutien administratif	1	36	2	38	5,26
TOTAL		2	86	7	93	7,53 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Bagotville	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Bagotville	1	21	0	21	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de Borden	1	179	1	180	0,56
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC de Calgary	1	34	0	34	0,00
AFPC	Technique — BFC de Calgary	1	18	0	18	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Chatham	1	17	1	18	5,56
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Chilliwack	1	53	1	54	1,85
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Comox	1	42	0	42	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Cornwallis	1	74	0	74	0,00
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC d'Edmonton	1	45	0	45	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC d'Esquimalt	1	58	6	64	9,38
AFPC	Soutien administratif — BFC de Gagetown	1	11	1	12	8,33
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Gagetown	1	136	3	139	2,16

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif — BFC de Goose Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Goose Bay	1	73	0	73	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Greenwood	1	89	1	90	1,11
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	70	0	70	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Montréal	1	37	0	37	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation — BFC de Moose Jaw	1	20	3	23	13,04
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de North Bay	1	11	0	11	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC d'Ottawa	1	28	0	28	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC d'Ottawa	1	99	2	101	1,98
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	26	2	28	7,14
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — CMDN Ottawa	1	8	2	10	20,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	13	1	14	7,14
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	131	0	131	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Saint-Jean	1	52	0	52	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Shearwater	1	33	2	35	5,71
STACM (section locale 832)	Exploitation — BFC de Shilo	1	82	0	82	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Summerside	1	36	0	36	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif — BFC de Toronto	1	5	0	5	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Toronto	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Trenton	1	13	0	13	0,00
UTUAC (section locale 1979)	Exploitation — BFC de Trenton	1	83	0	83	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Valcartier	1	14	4	18	22,22
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	93	5	98	5,10
TOTAL		39	1 898	44	1 942	2,27 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	14	4	18	22,22
SCEPT	Soutien administratif	1	13	3	16	18,75
SCEPT	Scientifique et Prof.	1	4	1	5	20,00
SCEPT	Soutien des sciences sociales	1	2	0	2	0,00
TOTAL		4	33	8	41	19,51 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	30	3	33	9,09 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat	1	28	0	28	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	86	19	105	18,10
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	73	9	82	10,98
IPFPC	Commerce	1	165	9	174	5,17
TOTAL		4	352	37	389	9,51 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	238	0	238	0,00%
TOTAL		**78**	**6 380**	**320**	**6 700**	**4,78 %**

6

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor			
Achat et approvisionnement	2 260		AFPC
Actuariat	2		IPFPC
Administration des programmes	28 237		AFPC
Agriculture	262		IPFPC
Art dentaire	29		IPFPC
Bibliothéconomie	465		AFPC
Brevets	118		PIPSC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes			
— surveillants	181		AFPC
— non-surveillants	1 385		AFPC
Commerce	1 985		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	48 858		AFPC
Communications	533		AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 961		ACCTA
Dessin et illustrations	1 413		AFPC
Électronique	2 757		FIOE (section locale 2228)
Équipages de navire			
— surveillants	40		AFPC
— non-surveillants	2 180		AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	36		IPFPC
Gardiens de phare			
— surveillants	73		AFPC
— non-surveillants	139		AFPC
Génie et arpentage	2 700		IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	4 817		IPFPC
Inspection des produits primaires	2 722		AFPC
Inspection technique	1 429		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier			
— surveillants	1 657		AFPC
— non-surveillants	12 524		AFPC
Mathématiques	240		IPFPC
Mécanographie	271		AFPC
Médecine vétérinaire	576		IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Météorologie	600		IPFPC
Navigation aérienne	537		AGNA
Pharmacie	64		IPFPC
Photographie	111		AFPC
Pompiers			
— surveillants	233		AFPC
— non-surveillants	1 058		AFPC
Programmes de bien-être social	1 482		AFPC
Recherche historique	261		IPFPC
Recherche scientifique	2 033		IPFPC
Réglementation scientifique	400		IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 246		CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	833		CMTCM (Esquimalt, C.-B.)
Sciences biologiques	1 139		IPFPC
Sciences domestiques	33		IPFPC
Sciences forestières	141		IPFPC
Sciences infirmières	1 540		IPFPC
Sciences physiques	964		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	10 730		AFPC
Service social	95		IPFPC
Services administratifs	10 258		AFPC
Services correctionnels			
— surveillants	534		AFPC
— non-surveillants	4 183		AFPC
Services d'imprimerie			
— surveillants	79		AFPC
Services d'imprimerie			
— non-surveillants	942		CUAG
Services d'information	1 313		AFPC
Services divers			
— surveillants	1 320		AFPC
— non-surveillants	7 524		AFPC
Services hospitaliers			
— surveillants	76		AFPC
— non-surveillants	1 182		AFPC
Services scientifiques de la défense	528		IPFPC
Soutien de l'enseignement	24		AFPC
Soutien des sciences sociales	2 213		AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 123		AFPC
Techniciens divers	3 136		AFPC
Traitement des données	2 403		AFPC
Vérification	4 083		IPFPC
		190 271	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Conseil national de recherches			
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 096		IPFPC
Traduction	6		IPFPC
		1 102	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada			
Catégorie Exploitation — Certains employés	0		AFPC
		0	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	131		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa	13		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	83		UTUAC (section locale 1979)
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	93		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	14		AFPC
		334	
Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme			
Catégorie Administration et Service extérieur	14		SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	4		SCEPT
Catégorie Soutien administratif	13		SCEPT
		31	
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières			
Catégorie Soutien administratif	86		AFPC
		86	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques			
Interviewers principaux et interviewers	238		AFPC
		238	
Employeur: Office national du film			
Catégorie Exploitation	45		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	172		SCFP (section locale 2656)
		217	
TOTAL		**192 279**	

7

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor			
Affaires extérieures	1 139		APASE
Architecture et urbanisme	304		IPFPC
Chefs d'équipe	116		ACECM (Est)
Chimie	438		IPFPC
Droit	31		IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 517		AESS
Enseignement	1 605		AFPC
Gestion des finances	2 347		AFPC
Médecine	218		IPFPC
Officiers de navire	1 316		GMMC
Psychologie	153		IPFPC
Radiotélégraphie	1 113		ACPER
Traduction	969		SCEPT
		12 266	
Employeur: Office national du film			
Catégorie Administration et Service extérieur	149		IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	17		IPFPC
Catégorie Technique	304		SGCT
		470	
Employeur: Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	25		AECR
Catégorie Exploitation			
— surveillants	16		AECR
— non-surveillants	154		AECR
Bibliothéconomie	50		IPFPC
Catégorie Technique	781		AECR
Commis et mécanographie	327		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	79		AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Secrétariat, sténographie et dactylographie	100		AECR
Services administratifs	43		AECR
Services d'information	41		IPFPC
Traitement des données	19		AECR
		1 635	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale			
Catégorie Administration et Service extérieur	*(Données*		AFPC
Catégorie Exploitation	*non disponibles)*		AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels			AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés (non-opérateurs)			AFPC
Catégorie Technique			AFPC
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada			
Catégorie Administration et Service extérieur — Certains employés	28		AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	200		AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés	91		AFPC
		319	
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie Administration et Service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes — Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	50		AFPC
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement des données	36		AFPC
		86	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville	21		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville	6		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Borden	179		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	34		STACA (section locale 401)
Catégorie Technique — BFC de Calgary	18		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham	17		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack	53		UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Comox	42		UTUAC (section locale 1518)
	74		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis	45		UTUAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	58		UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	136		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Soutien administratif — BFC Gagetown	11		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay	73		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay	12		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood	89		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	151		UTUAC (section locale 1973)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	70		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC Montréal	37		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	20		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de North Bay	11		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation — CMDN d'Ottawa	8		AFPC
Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa	5		AFPC
Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa	26		AFPC
Catégorie Technique — QGDN Ottawa	8		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	99		UTUAC (Section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean	52		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa	28		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater	33		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	82		STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	36		UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	12		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	5		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	13		AFPC
		1 604	
Employeur: Conseil de recherches médicales			
Catégorie Soutien administratif	30		AFPC
		30	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité			
Catégorie Soutien administratif	550		AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements			
— Communications			
— Mécanographie			
— Secrétariat, sténographie et dactylographie			
		550	
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières			
Actuariat	28		IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	73		IPFPC
Commerce	165		IPFPC
		266	
TOTAL		**17 226**	

8

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1986 au 31 mars 1991

	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
1990-1991	1 296	415	14	1 725
1989-1990	700	370	14	1 084
1988-1989	797	229	10	1 036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 1991				
	14 006	**7 398**	**505**	**21 909**

9

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1986 à 1991

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1991-1992	846			
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723

10

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'année financière suivante
Affaires reportées					
Météorologie	IPFPC*	CT		X	
Affaires présentées en 1990-1991					
Enseignement	AFPC*	CT		X	
Catégorie Exploitation — CMDN Ottawa	AFPC*	PNEP	X		
Chimie	IPFPC*	CT		X	
Catégorie Administration et Service extérieur	AFPC	CST*	X		

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

11

Conciliation, médiation et examens, 1990-1991

A. CONCILIATEURS	
Demandes présentées par les employeurs	1
par les agents négociateurs	10
Demandes conjointes	3
TOTAL	**14**
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	6
Règlements partiels	5
Règlements avant la conciliation	2
Aucun règlement	1
TOTAL	**14**
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandes présentées par les agents négociateurs	23
TOTAL	**23**
Règlement conclu avec l'aide du bureau	1
Rapports publiés	3
Demandes reportées de l'année dernière	19
TOTAL	**23**
C. EXAMENS	
Règlements avant l'examen	10
Examens terminés	2
D. NOMINATIONS SPÉCIALES	
Demandes reportées de l'année dernière	2
E. AUTRES SERVICES	
Médiation à l'égard de griefs	19
Médiation à l'égard de plaintes	4
Autre	2

12

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1er mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commis
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes, dactylographes et opérateurs de machines de traitement de textes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Économistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1er mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

Renseignements publiés*
Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
Pour tout le Canada
Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat
Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

13

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services

Métiers visés par l'enquête

Charpentier, entretien
Chauffeur de camion léger
Cuisinier
Électricien
Expéditeur
Gardien de sécurité
Machiniste
Magasinier
Manoeuvre
Mécanicien-moteur
Mécanicien, véhicules automobiles
Nettoyeur
Opérateur de matériel lourd
Peintre, entretien
Soudeur, entretien
Tôlier
Tuyauteur, entretien

Renseignements publiés

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour dix zones de paye de l'administration fédérale

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver/Victoria)

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

14

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité
Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite; régimes de retraite complémentaires/régimes d'épargne-retraite
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés pour décès	Nombre de jours fériés par année; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; salaire que touche l'employée en congé de maternité et en congé d'études; contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille
Rémunération des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, indemnités de présence au travail, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Montant de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire
Durée du travail	Horaire de travail normal

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Rémunération du travail à temps partiel	Heures travaillées; politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires
Politiques et pratiques diverses	Indemnités de cessation d'emploi et allocations de retraite; politiques et pratiques en matière de licenciement; politiques en matière de frais de déplacement; stationnement et aide pécuniaire accordée à cette fin; aide au transport quotidien; cotisations professionnelles; programmes d'aide aux employés; programmes de conditionnement physique; services de garde; installations à l'intention des employés handicapés; indemnités de chaussures de sécurité